

UNA PREZIOSA GUIDA PER
VALORIZZARE L'INSERIMENTO
LAVORATIVO DELLE
PERSONE CON DISABILITÀ

COME ARRICCHIRE — LA TUA — AZIENDA

METODOLOGIE E MODALITÀ PER AGEVOLARE
L'INCLUSIONE LAVORATIVA

DA UN'IDEA DI

DAVIDE
MENECHINI



Davide Meneghini è nato a Padova il 28 marzo 1988. Dopo aver conseguito il diploma di geometra, ha proseguito gli studi ottenendo la Laurea Triennale in Comunicazione presso l'Università degli Studi di Padova e la Laurea Magistrale in Scienze della Comunicazione Pubblica e Sociale presso l'Università di Bologna. È attualmente Consigliere del Comune di Padova, carica che ha ricoperto dopo essere stato eletto nelle elezioni amministrative del 2014, 2017 e 2022. Durante i suoi mandati, ha ricoperto diversi ruoli di responsabilità, contribuendo attivamente alla vita politica e sociale della città. Dal 2019, è collaboratore dell'azienda APP Logistica, che ha scelto di sostenere la pubblicazione di questo manuale. L'autore ha già trattato temi di inclusione e disabilità per diverse riviste di rilevanza nazionale, tra cui DiTutto, InFamiglia, VICE, Epoca, Tutto Settimanale e Visto. Inoltre, partecipa come ospite a incontri, manifestazioni, e trasmissioni radiofoniche e televisive nazionali, impegnandosi nella promozione di buone pratiche a favore delle persone con disabilità.

Da anni, si batte per l'inclusione sociale, dedicando la sua voce e la sua energia a queste tematiche fondamentali.

Davide Meneghini

**Come arricchire la tua azienda
Metodologie e modalità per agevolare
l'inclusione lavorativa delle persone
con disabilità**

Stampato grazie al sostegno di APP Logistica S.r.l.
a cura di Grafiche Pizzinato Vigonza (PD)
Novembre 2024.
Da un'idea di Davide Meneghini

Indice

Prefazione

1. Inclusione e lavoro: Percorsi di Valore per le persone con disabilità
2. La presenza delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, i dati
3. Disability Manager e mancanza di rappresentanti dei lavoratori in condizione di disabilità
4. Perché soffermarsi ai limiti quando si può valorizzare il resto?
5. Come realizzare una vera e propria inclusione sociale in azienda?
6. Cosa possiamo fare per fare la differenza?
7. Inclusione lavorativa, non solo un obbligo ma una speranza per una società moderna
8. La Legge 68 nello specifico
9. Conoscere l'Art.14 della Legge 68/99
10. L'inclusione che rallenta ad essere inclusiva
11. Strade da percorrere, comunicazione e conoscenza
12. Piccole partenze e soluzioni
13. Consigli utili per il candidato!
14. Sensibilità e attenzione per migliorare i processi di inclusione
15. Conclusioni

Sitografia

Bibliografia

All'interno del manuale sono presenti gli interventi e le testimonianze di Luca De Vito Managing Partner Eurointerim; Gianluca Caridà Coordinatore/Educatore Centro Diurno "Cofal" - Società Cooperativa Sociale Progetto Insieme; Ruggero Vilnai Presidente Comitato Italiano Paralimpico Regione Veneto, Paolo Lucci Dottore commercialista, esperto in materia fiscale, previdenziale e del lavoro; Gennaro Simeoli Amministratore delegato di APP Logistica; il Tenente Colonnello Gianfranco Paglia - Consigliere del Ministro della Difesa.

Cominciamo da qui. *“Se a un colloquio di lavoro ti si presenta uno bello, ben vestito, abbronzato, sei subito ben disposto. Se viene uno su una sedia a rotelle, sei molto diffidente. La grande sfida è lavorare perché ci si concentri sulle persone e quello che hanno da offrire.”*

**(Alex Zanardi, pilota automobilistico
e paraciclista italiano)**

Dedicato a questi incredibili eroi che hanno cambiato il mondo grazie al loro impegno, alla forza di volontà, all'entusiasmo e alla resilienza, diventando ispirazione per le persone più fragili. Tra loro ci sono figure straordinarie come Alex Zanardi, Bebe Vio, Stephen Hawking, Peter Dinklage, Keith Haring, Jean Michel Basquiat, Jackie Robinson, Michel Petrucciani, Patti Smith, Tommy Hilfiger, Blind Tom Wiggins, Ray Charles, Giorgio Novello, Stevie Wonder, Justin Dart Jr, Ruggero Vilnai, Franco Bompreszi, Paola Severini Melograni, Andrea Bocelli, Helen Keller, Judy Heumann, Sammy Basso, Frida Kahlo, Daniele Regolo, Marlee Matlin, Louis Braille, Giusy Versace, Christopher Reeve e Michael J. Fox, insieme ai volontari e agli ospiti di Crip Camp. Molti di loro hanno beneficiato del supporto di familiari, mentori e amici, un sostegno fondamentale per affrontare gli ostacoli e superare le barriere sociali e fisiche con determinazione e una solida autostima. La loro professionalità e il loro esempio hanno giocato un ruolo cruciale nel combattere convinzioni errate e

barriere sociali, e grazie a questi importanti contributi possiamo affrontare con maggiore consapevolezza le tematiche legate all'inclusione. Questi eroi hanno incrementato la consapevolezza riguardo al valore che le persone con disabilità portano alla società, hanno sfidato gli stereotipi sui ruoli e hanno aperto nuove possibilità di carriera. Inoltre, hanno contribuito ad aumentare la conoscenza sugli eventi e sui problemi attuali, intraprendendo un percorso di apertura alla diversità.

Buona lettura,

Davide Meneghini

**Questo saggio è stato realizzato grazie al supporto
e contributo di APP Logistica S.r.l.**

”Tutti noi abbiamo lo stesso diritto all’accesso al lavoro, alle abitazioni, agli spazi ed ai trasporti pubblici indipendentemente dalle apparenze. Quanto pensi o quanto sei alto non ha assolutamente importanza.”

(Davide Meneghini)

Prefazione

Queste linee guida nascono dalla mia esperienza personale e mirano a condividere buone pratiche riguardo a una problematica spesso vista come individuale, ma che in realtà riguarda l’intera comunità. Oggi, si parla molto di sport paralimpico quando si affronta il tema della disabilità, ma qui desidero concentrare l’attenzione su un concetto differente: il “realizzarsi” nella società. Questo obiettivo, nel contesto della disabilità, non si limita soltanto allo sport — che rimane uno strumento potente per l’integrazione — ma si estende al diritto al lavoro, come sancito dall’articolo 1 della nostra Costituzione: "L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro." Vorrei innanzitutto

presentarvi due dati molto significativi: il primo è che la condizione di disabilità è, dopo la perdita di lavoro, la seconda ragione di povertà.¹ L'altro dato è che nel mondo ci sono circa un miliardo di persone con disabilità.² Questi numeri ci ricordano che il potenziale delle persone con disabilità, spesso osteggiate a causa della loro condizione, rappresenta un grande patrimonio inespresso nel mondo del lavoro — un patrimonio che può giovare alle aziende, agli stessi individui, ai colleghi e alla nostra società. Credo fermamente che questa potenzialità possa essere integrata in modo produttivo nel contesto imprenditoriale. È mia intenzione diffondere una visione completamente positiva e dimostrare come si possano ottenere risultati significativi in termini di inclusione, progresso e produttività, semplicemente dando a queste persone un'opportunità — un investimento che ritornerà, nella maggior parte dei casi,

¹ Fish Onlus, www.fishonlus.it, Settembre 2024, <https://www.fishonlus.it/poverta-e-impoverimento>

² Consiglio Nazionale delle Ricerche, www.cnr.it, Dicembre 2022, <https://www.cnr.it/it/news/11562/3-dicembre-giornata-internazionale-dei-diritti-delle-persone-con-disabilita>

con gli interessi. Desidero evidenziare che l'inclusione lavorativa non è solo possibile, ma è anche vantaggiosa. Può portare a risultati straordinari in termini di produttività e integrazione. Sono consapevole che c'è ancora molta strada da percorrere per raggiungere una reale inclusione delle persone con disabilità, ma sono convinto che solo attraverso una collaborazione attiva tra istituzioni, terzo settore, famiglie e comunità si potranno ottenere risultati tangibili. Il mio obiettivo è dimostrare che la disabilità può essere vista anche come un'abilità, e che il suo inserimento nel mondo del lavoro, basato sul valore della persona, può contribuire al raggiungimento degli obiettivi sia dell'individuo che dell'azienda. È evidente che siamo ancora all'inizio di questo percorso verso la piena inclusione, ma con la collaborazione sincera di tutti noi possiamo generare cambiamenti reali. La ricetta vincente include ingredienti essenziali: andare oltre, superare le diversità, mettersi in gioco e realizzare insieme una vera integrazione. Questa è una questione di rispetto, un valore che, per

troppo tempo, è stato negato a chi vive con una disabilità. Questo progetto è stato ispirato dal mio secondo viaggio negli Stati Uniti, una terra dove molte battaglie per i diritti civili hanno avuto origine. Desidero che questa iniziativa possa fungere da catalizzatore, simile a quanto accaduto al campeggio estivo per ragazzi con disabilità fisiche e mentali di Camp Jened, che è diventato un luogo di "realizzazione" per un gruppo affiatato e determinato. Questa esperienza ha dato vita a importanti proteste per i diritti civili delle persone con disabilità in tutto il mondo. Vorrei che anche in Italia ci fosse questa spinta di energia positiva per facilitare l'incontro tra domanda e offerta nel mondo del lavoro per le persone con disabilità. Insieme, possiamo costruire un futuro in cui tutti abbiano l'opportunità di realizzarsi, contribuendo così al benessere collettivo.

Capitolo 1

Inclusione e lavoro:

Percorsi di Valore per le persone con disabilità

Avere un lavoro ed essere pagati per farlo non dovrebbe essere un sogno.

“La disabilità è un grosso, un'enorme, alle volte un devastante problema. Ma può anche essere uno stimolo, un'opportunità. Sento di aver imparato molto, in particolare su come scegliere le priorità e su come vedere il lato positivo in ogni persona.”

(Giorgio Novello, ambasciatore italiano in Olanda)

Partiamo da una doverosa premessa: le persone con disabilità hanno non solo il diritto, ma anche la necessità di ricevere supporti adeguati sin dall'inizio del loro percorso, per poter inserirsi nel mondo del lavoro. Ciò include una formazione adeguata, ambienti sociali inclusivi e la possibilità di partecipare attivamente alla vita comunitaria e allo sport. Per poter esprimere al meglio il proprio valore e essere pienamente inclusi nella società, le persone con disabilità devono avere

accesso a opportunità di inclusione sociale ed a mansioni lavorative che permettano loro di ottenere un compenso economico. Anche la nostra comunità ha bisogno di supporto per raggiungere questo importante obiettivo, attraverso direttive, regolamenti, leggi e strumenti adeguati. È fondamentale promuovere esperienze, casi di successo, riflessioni, progettualità e una visione di cambiamento rivoluzionario e inclusivo. È cruciale sottolineare che la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, nell'articolo 27 dedicato al lavoro e all'occupazione, afferma il diritto delle persone con disabilità di lavorare in un ambiente inclusivo e accessibile.³ Gli Stati Parti si impegnano a combattere ogni forma di discriminazione sul lavoro, a garantire condizioni lavorative giuste e favorevoli, compresa l'uguaglianza di opportunità e di retribuzione, oltre a

³ Silvia Tognoloni e Antonio Sanna, a cura della Direzione Generale della Comunicazione e della Direzione Generale per l'Inclusione e i diritti sociali e la responsabilità sociale delle imprese (CSR), <https://www.lavoro.gov.it>, Settembre 2009, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>

tutelare i diritti sindacali.⁴ È fondamentale ricordare che il lavoro rappresenta un diritto-dovere essenziale non solo dal punto di vista economico, ma anche per la crescita personale e l'autorealizzazione. I benefici che la comunità e l'individuo possono trarre dall'inclusione nel mondo del lavoro sono molteplici. Un inserimento lavorativo efficace e corretto funge da moltiplicatore di vantaggi per le persone con disabilità, consentendo loro di acquisire autonomia, produttività, autostima e un senso di realizzazione. Inoltre, permette di orientare il proprio impegno verso obiettivi significativi, rafforzare competenze e abilità, stringere nuove amicizie e costruire una forte identità adulta, contribuendo così a una crescita personale e relazionale costante. Tutto ciò rappresenta uno dei passaggi più importanti nel processo di inclusione sociale. Persino l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU valorizza la diversità di ogni individuo e contiene un capitolo specifico

⁴ Maurizio Sacconi, Ministero del lavoro, www.lavoro.gov.it, settembre 2009
<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>

sull'inclusione sociale, economica e politica, che afferma il diritto a pari opportunità e la necessità di ridurre le disuguaglianze.⁵ Gli Stati Parti sono incoraggiati ad adottare politiche fiscali, salariali e di protezione sociale per promuovere una maggiore uguaglianza.⁶ Da un report dell'ILO (International Labour Organization) emerge che le organizzazioni che promuovono una cultura inclusiva hanno il 57,8% di probabilità in più di rafforzare la propria reputazione.⁷ Tuttavia, ritengo che ciò che manchi principalmente sia la volontà di offrire opportunità alle persone con disabilità. Spesso, le persone con disabilità si trovano a dover accettare ciò che trovano, sacrificando le proprie aspirazioni e obiettivi. Sarebbe interessante elaborare un report che analizzi quante volte le persone normodotate vengano preferite a parità di formazione ed esperienza rispetto

⁵ ONU Italia, <https://unric.org/it/>, settembre 2015, <https://unric.org/it/agenda-2030/>

⁶ Maurizio Sacconi, Ministero del lavoro, www.lavoro.gov.it, settembre 2009 <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>

⁷ Emanuela Zappella, International Labour Organization, <https://www.ilo.org/it>, 2 Maggio 2022 <https://www.ilo.org/it/publications/linclusione-delle-persone-con-disabilita-nel-mondo-del-lavoro-italia-una>

alle persone con disabilità. Qualcosa, però, sembra lentamente cambiare, grazie soprattutto alle battaglie storiche intraprese nel corso degli anni, come quella dell'Americans with Disabilities Act del 26 luglio 1990, una data fondamentale per i diritti delle persone con disabilità. Questa data non dovrebbe essere semplicemente commemorata sui social, ma rappresentare un punto di partenza per un lungo percorso verso la conquista dei diritti. Ricordiamo che il numero di persone con una o più disabilità è, nella realtà, molto più ampio di quanto comunemente percepito. Secondo stime recenti dell'ONU, nei Paesi occidentali potrebbe arrivare fino al 10% della popolazione mondiale.⁸ Seguiamo le parole dell'ambasciatore italiano in Olanda, Dott. Novello, che in un'intervista per la rivista *Avvenire* ha affermato: *“Una persona con disabilità può continuare a lavorare e contribuire alla società se viene posta nelle condizioni di*

⁸ Jacopo Rossi Lucattini, www.nicolaporro.it, 26 Luglio 2022, <https://www.nicolaporro.it/atlanticoquotidiano/quotidiano/aq-politica/il-giorno-in-cui-lamerica-riconobbe-i-diritti-dei-disabili/>

farlo. In tal caso, è frequente che sia fortemente motivata a ripagare chi ha considerato le sue esigenze. Il lavoro è un formidabile strumento di dignità, autonomia e autorealizzazione. In questo senso, la disabilità può davvero costituire un valore aggiunto.”⁹

Queste osservazioni ci confermano che il fattore culturale gioca un ruolo cruciale. Le mancanze di opportunità non si limitano al mondo del lavoro; a volte, nemmeno l'impegno e il sacrificio possono bastare per essere accolti nella nostra società. Tuttavia, possiamo affrontare queste sfide insieme. Ancora oggi, le persone con disabilità continuano a essere vittime di discriminazione, pagando il prezzo di stereotipi e pensieri retrogradi che ostacolano una vera inclusione sociale.

⁹ Maria Cristina Giongo, www.avvenire.it, 29 Maggio 2021, <https://www.avvenire.it/vita/pagine/malato-di-sclerosi-multipla-e-ambasciatore-una-vita-con-una-marcia-in-piu>

Capitolo 2

La presenza delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, i dati

“Non permettiamo che il malcostume, la mancanza di educazione e la superficialità verso uno stato di salute che nella società d’oggi comporta, purtroppo, solo svantaggi prendano il sopravvento. L’invalidità non deve alimentare il pregiudizio.”

(Davide Meneghini)

Secondo gli ultimi dati pubblicati dall’ISTAT sul tema disabilità e lavoro, nel 2021 solo il 33,5% delle persone con gravi limitazioni nella fascia d’età 15-64 anni risultava occupato.¹⁰ Questo dato evidenzia le complesse sfide che le persone con disabilità devono affrontare per inserirsi nel mondo del lavoro. Dal Dossier Fondazione Studi Consulenti del Lavoro si è scoperto

¹⁰ Adnkronos, [www.adnkronos.com](https://www.adnkronos.com/lavoro/disabili-consulenti-del-lavoro-occupato-il-33-5-delle-persone-con-gravi-limitazioni-56-per-le-meno-gravi_1IBMsX1STUcZxi9YQQM31L), 17 Settembre 2024, https://www.adnkronos.com/lavoro/disabili-consulenti-del-lavoro-occupato-il-33-5-delle-persone-con-gravi-limitazioni-56-per-le-meno-gravi_1IBMsX1STUcZxi9YQQM31L

che tra coloro che non hanno occupazione, l'11,4% è impossibilitato a svolgere un'attività lavorativa, il 16,3% è casalinga e il 5,4% si è ritirato dal lavoro.¹¹ Tali informazioni confermano che la condizione di disabilità continua a essere ghettizzata all'interno del mercato del lavoro. Per molte persone con disabilità, questa situazione può diventare una costante nel corso della loro vita, anche a causa dei bassi livelli di istruzione che non consentono l'accesso a lavori impiegatizi, soprattutto nei casi in cui non siano praticabili lavori manuali. Infatti, il 57,6% dei soggetti con gravi limitazioni possiede solo la licenza di scuola media, mentre il 35% è diplomato e solo il 7,4% ha conseguito una laurea.¹² Un altro studio, condotto da Fondazione Paideia e BVA Doxa, ha analizzato l'impatto della disabilità sul sistema familiare attraverso interviste a 988 famiglie italiane con bambini e ragazzi fino a 18 anni, di cui un terzo con

¹¹ Fondazione Studi Consulenti del lavoro, 3 dicembre 2023, <https://static-r.giuffre.it/QUOTIDIANO/Dossier%20Fondazione%20Studi%20C DL%202%20dicembre%202023.pdf>

¹² Info Abile, Guida a un territorio più inclusivo, Giugno 2024, <https://infoabile.it/> <https://infoabile.it/notizie/in-italia-solo-il-325-delle-persone-con-disabilita-e-occupata/>

disabilità. I risultati hanno mostrato che i genitori, in particolare le madri, spesso chiedono una riduzione dell'orario di lavoro o si dimettono per assistere i propri figli con disabilità, con conseguenze significative sulla gestione economica della famiglia.¹³ Uscire dal mercato del lavoro per assistere un familiare non autosufficiente non solo genera ripercussioni economiche negative, ma conduce anche a una perdita di relazioni professionali e sociali, causando gravi ripercussioni esistenziali e malesseri psicologici. In particolare, per quanto riguarda l'occupazione dei giovani in condizione di disabilità, la *Proposta di risoluzione del Parlamento europeo sulla strategia europea sulla disabilità post-2020 (B9-0123/2020)* esprime una particolare preoccupazione per i giovani con disabilità e quelli disoccupati da lungo tempo.¹⁴ Il documento invita gli Stati membri a lavorare

¹³ BVA Doxa Fondazione Paideia, <https://fondazionepaideia.it>, 15, settembre 2023, https://fondazionepaideia.it/wp-content/uploads/2023/09/Indagine-BVA-Doxa-per-Fondazione-Paideia_Comunicato-Stampa-def.pdf

¹⁴ Lucia Ďuriš Nicholsonová, PROPOSTA DI RISOLUZIONE sulla strategia europea sulla disabilità post-2020, <https://www.europarl.europa.eu/>, 2 Marzo 2020, www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0123_IT.html

prioritariamente per integrare nel mercato del lavoro, anche attraverso programmi di garanzia per i giovani. Dai dati raccolti in Italia nel 2018, emerge che il 58,7% delle persone con disabilità che lavorano come dipendenti sono uomini e il 41,3% donne. La maggior parte risiede al Nord Italia (56,3%), mentre solo il 21,4% vive nel Meridione. Inoltre, il 53,7% di questi lavoratori ha più di cinquant'anni, e il 14,3% ha più di 60 anni. Solo il 17,5% ha meno di 40 anni, corrispondente a circa 63.000 persone.¹⁵ Ulteriori dati sono forniti da un nuovo documento dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), pubblicato il 27 agosto, intitolato *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities*. Questo studio, che esamina i dati aggiornati dal periodo post-pandemia fino alla fine del 2022, rileva che, a livello globale, le persone con disabilità che lavorano guadagnano in media il 12% in meno all'ora

¹⁵ Marino Bottà - Enrico Seta, Agenzia Nazionale disabilità e lavoro, Inclusionione lavorativa disabili, una proposta, www.andelagenzia.it/, 9 Marzo 2021, www.andelagenzia.it/wp-content/uploads/2021/02/Report_ANDEL.pdf

rispetto agli altri colleghi.¹⁶ Inoltre, tre quarti di questo divario – il 9% – non possono essere giustificati da differenze relative a istruzione, età e tipo di lavoro, ma sono principalmente attribuibili alle condizioni di disabilità. Nei paesi a reddito basso e medio-basso, il divario retributivo è ancora più ampio, raggiungendo fino al 26%. Lo studio evidenzia anche che le persone con disabilità hanno meno opportunità di trovare lavoro e, quando riescono a farlo, affrontano in media periodi di disoccupazione più lunghi. Spesso svolgono funzioni inferiori rispetto al loro titolo di studio e faticano a ricevere premi aziendali o aumenti di livello rispetto ai colleghi.¹⁷ Questi dati purtroppo evidenziano un mancato raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalle normative internazionali e dalla legislazione italiana riguardante l'inserimento delle persone con disabilità nel

¹⁶ International Labour Organization, *A study on the Employment and Salary Results of People with Disabilities*, di Sévane Ananian e Giulia Dellaferrera, Working Paper 124, Ginevra, International Labour Organization, 2024, 57 pagine, in lingua inglese, formato pdf.

¹⁷ Renato La Cara, 25 Settembre 2024, [www.ilfattoquotidiano.it](https://www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/25/i-disabili-sono-pagati-in-media-il-12-in-meno-allora-rispetto-agli-altri-spesso-non-dipende-dal-curriculum/7702159/), <https://www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/25/i-disabili-sono-pagati-in-media-il-12-in-meno-allora-rispetto-agli-altri-spesso-non-dipende-dal-curriculum/7702159/>

mondo del lavoro. Il diritto al lavoro, sancito dalla nostra Costituzione e dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, resta quindi una “terra promessa” anche in Italia. Tornando al punto centrale, finché la disabilità continuerà a essere vista da alcuni come una forma di pietismo o qualcosa da cui allontanarsi, non ci saranno significativi progressi. A questo proposito, consiglio la visione del film Jack di Francis Ford Coppola, in cui Robin Williams interpreta un giovane che invecchia precocemente a causa di una malattia. Nella sua infanzia, molti bambini lo evitano per paura di ammalarsi, ma solo pochi coetanei, con una mentalità aperta e inclusiva, diventeranno suoi amici, condividendo momenti unici, anche durante la cerimonia di laurea.

**Parliamo con Luca De Vito,
Managing Partner Eurointerim S.p.a. e CEO LINK HR**

1) Sei una delle figure apicali di Eurointerim, una delle agenzie per il lavoro più importanti in Italia. Come è cambiata la sensibilità da parte delle aziende per questa tematica?

Negli ultimi anni, la sensibilità delle aziende verso l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è cambiata in modo significativo. Complice l'evoluzione normativa e l'attenzione crescente ai temi della responsabilità sociale d'impresa, molte organizzazioni hanno capito che l'inclusione non è solo una questione etica, ma anche strategica. L'integrazione di persone con disabilità può arricchire il capitale umano, portare nuove prospettive e migliorare il clima aziendale, favorendo innovazione e produttività. Tuttavia, ci sono ancora delle resistenze da parte di alcune aziende, spesso legate a pregiudizi o alla mancanza di strumenti adeguati per la gestione della diversità.

2) Quali sono i profili più richiesti da parte delle aziende per quanto riguarda le categorie protette?

I profili più richiesti tendono a variare in base al settore. Tuttavia, i ruoli amministrativi, come impiegati e operatori di data entry, rimangono tra i più comuni. Aumenta anche la domanda per figure tecniche come programmatori, operatori di call center e addetti alla logistica. In settori come il manifatturiero, si vedono richieste per ruoli di produzione o di magazzinaggio. Sempre più aziende cercano di integrare i lavoratori delle categorie protette in posizioni strategiche o di innovazione, spinti dall'obiettivo di includere competenze trasversali e diversificate.

3) Quali sono per te le leve e i metodi che si devono utilizzare per costruire un positivo inserimento della persona con disabilità in azienda?

L'inserimento positivo di una persona con disabilità in azienda si costruisce attraverso un mix di fattori. Prima

di tutto, la sensibilizzazione del team è fondamentale per creare un ambiente di accoglienza e rispetto. Successivamente, è importante adottare una politica di accessibilità adeguata, garantendo che i luoghi di lavoro siano fisicamente e digitalmente accessibili. Infine, il supporto di un mentoring dedicato o l'affiancamento di un tutor può facilitare l'integrazione, soprattutto nelle fasi iniziali. Una cultura aziendale inclusiva, basata su trasparenza, flessibilità e sostegno, è la chiave per il successo dell'integrazione.

4) Consigli che daresti ai candidati in cerca di lavoro e consigli che daresti alle aziende alla ricerca di una categoria protetta?

Ai candidati, consiglieri di essere trasparenti sul tipo di supporto di cui potrebbero aver bisogno e di valorizzare le proprie competenze, puntando anche su corsi di formazione o aggiornamento per essere sempre competitivi sul mercato. Alle aziende, suggerirei di approcciare l'inclusione con una mentalità aperta,

cercando di vedere oltre la disabilità per identificare il valore che una persona può apportare all'organizzazione. Inoltre, l'adozione di programmi di formazione interna per sensibilizzare il personale può fare una grande differenza.

5) C'è qualcosa in cui ritieni che la legislazione italiana potrebbe intervenire per favorire la domanda e l'offerta di lavoro per le persone con disabilità? Puoi raccontarci un caso di successo di inserimento in azienda.

La legislazione italiana ha fatto progressi, ma c'è ancora margine di miglioramento. Si potrebbe semplificare il processo di inserimento lavorativo, riducendo la burocrazia e incentivando ulteriormente le aziende, magari con agevolazioni fiscali o contributive più accessibili. Anche lo sviluppo di programmi di formazione personalizzati per i disabili, finalizzati a ruoli specifici, potrebbe essere una leva importante. Un caso di successo che mi viene in mente riguarda un'azienda del settore ICT che, attraverso un percorso di

formazione mirata e un affiancamento strutturato, ha integrato una persona con disabilità motoria come analista dati. Non solo il candidato ha ottenuto una posizione stabile, ma la sua esperienza e competenze hanno portato a una maggiore produttività e innovazione nell'area di business intelligence.

Capitolo 3

Disability Manager e mancanza di rappresentanti dei lavoratori in condizione di disabilità

“La mia disabilità è che non posso usare le gambe. Il mio handicap è la tua percezione negativa di quella disabilità, e quindi di me.” (Rick Hansen)

In Italia, solo dal 2009, grazie a un progetto del Comune di Parma in collaborazione con il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, si è cominciato a discutere della figura del “disability manager”.¹⁸ Tuttavia, ad oggi, questa figura non è ancora stata formalmente disciplinata. Esistono solo percorsi di Master che consentono di acquisire le competenze necessarie per ottenere questo titolo, ma mancano normative chiare e strutturate. A livello europeo, esperienze di altri paesi possono offrire spunti interessanti per rafforzare l'inclusione e modernizzare il sistema lavorativo in Italia.

¹⁸ Comune di Parma, www.comune.parma.it, 01 Luglio 2009, https://www.comune.parma.it/notizie/comunicato-stampa_2009-7-1_496.aspx

Ad esempio, in Austria esiste la figura del “rappresentante speciale dei lavoratori disabili”, prevista dalla legislazione austriaca. In Germania, gli Uffici per l'integrazione svolgono funzioni decisionali essenziali, implementando azioni di prevenzione contro il licenziamento dei lavoratori in condizione di disabilità.¹⁹ In Francia, la legge garantisce che tutte le persone con disabilità ricevano il supporto necessario dalla collettività per esercitare i diritti fondamentali previsti dall'ordinamento. In Italia, parlando di inclusione lavorativa, dobbiamo tenere conto che il tessuto economico è prevalentemente composto da piccole imprese.²⁰ Questo fattore rappresenta una barriera significativa per l'inserimento di figure come il disability manager, poiché molte piccole aziende potrebbero non avere le risorse o la struttura organizzativa necessarie per supportare tali posizioni. Prima di attivare

¹⁹ Marino Bottà - Enrico Seta, Agenzia Nazionale disabilità e lavoro, Inclusione lavorativa disabili, una proposta, www.andelagenzia.it/, 9 Marzo 2021, https://andelagenzia.it/wp-content/uploads/2021/02/Report_ANDEL.pdf

²⁰ Istat, www.istat.it, annuario statistico italiano 2022, <https://www.istat.it/storage/ASI/2022/capitoli/C14.pdf>

un'agenzia interinale o avviare una ricerca di personale per le categorie protette, è fondamentale confrontarsi con tutti i collaboratori e dipendenti all'interno dell'azienda. Comprendere le disponibilità e l'apertura al dialogo, anche in contesti informali come pause caffè, pranzo ed eventi aziendali, è essenziale. Infatti, l'assunzione di figure destinate al "tutoraggio" può risultare difficile per molte aziende, sia per ragioni gestionali che per limiti di budget e spazi. Come vedremo nei prossimi capitoli, non si può escludere la possibilità di terziarizzare alcune attività professionali tramite cooperative sociali di tipo B. Queste cooperative possono aiutare a soddisfare l'obbligo di assunzione delle categorie protette, offrendo al contempo un supporto essenziale per le imprese. Un aspetto importante da considerare è che il percorso scolastico per una persona con disabilità dovrebbe essere maggiormente orientato al mondo del lavoro. Proporre stage e percorsi formativi in azienda prima del conseguimento del titolo di studio potrebbe semplificare

l'ingresso nel mondo del lavoro. Tale approccio consentirebbe alle aziende di conoscere in anticipo le abilità e i talenti delle persone con disabilità, riducendo il gap tra formazione e occupazione. Pensiamo a quanto potenziale e talento rimangono ancora inespressi nelle persone con disabilità. Non si tratta solo di un'opportunità produttiva, ma anche di un vantaggio economico per l'intera società. Infatti, chi vive in una condizione di disabilità si trova spesso a sostenere spese maggiori rispetto a una persona normodotata: spese mediche, domotica in casa, ausili e supporti quotidiani incidono significativamente sul costo della vita. È quindi fondamentale creare un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile, che non solo valorizzi le competenze delle persone con disabilità, ma che riconosca anche l'importanza di investire nel loro benessere e nella loro partecipazione attiva alla vita economica e sociale.

Capitolo 4

Perché soffermarsi ai limiti quando si può valorizzare il resto?

“Quando ti capita qualcosa di imprevisto, devi girare la testa e vedere se si può trasformare il tutto in una opportunità.”

(Alex Zanardi)

Nella bontà di questo saggio risiede la convinzione profonda che ogni individuo meriti pari opportunità di realizzazione professionale, indipendentemente dalle proprie condizioni psicofisiche o dalle circostanze di vita. Ritengo che le categorie protette rappresentano una componente essenziale per lo sviluppo economico e sociale delle imprese, grazie alla loro forza straordinaria con cui affrontano e superano le sfide quotidiane. Tuttavia, nel corso degli anni, abbiamo assistito a una mancanza di opportunità che ha ostacolato il pieno riconoscimento e l'inclusione di queste persone nel

mondo del lavoro. È importante ricordare che il mondo delle disabilità è una realtà complessa e variegata, che abbraccia una molteplicità di situazioni individuali profondamente diverse. C'è sempre qualcosa di nuovo da apprendere, e proprio per questo motivo sono motivato a sostenere che l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità debba diventare una tematica cardine per la nostra società. Di seguito, esplorerò alcuni obiettivi, traguardi e proposte per affrontare questa questione cruciale.

Equilibrio delle opportunità

Garantire che tutti abbiano accesso a opportunità di lavoro dignitose è un requisito fondamentale per costruire una società sana e moderna. Qualche anno fa, il Viceministro per la disabilità Vincenzo Zoccano dichiarava: *“Dove vive bene una persona con disabilità, viviamo meglio tutti”*. Questo concetto, semplice ma potente, sottolinea l'importanza di creare un ambiente

inclusivo per tutti. La domanda che mi sorge spontanea è: quanto siamo lontani dal realizzare questa dinamica?

Diversità e Innovazione

Le diverse prospettive arricchiscono il nostro ambiente di lavoro, stimolando creatività, apertura mentale e innovazione. La costruzione di team diversificati non solo aumenta la sensibilità verso le varie esigenze, ma può anche fungere da stimolo motivazionale all'interno del gruppo di lavoro. Ricordiamo le parole del professor Keating, interpretato da Robin Williams nel film *“L’attimo fuggente”*: *“Sono salito sulla cattedra per ricordare a me stesso che dobbiamo sempre guardare le cose da angolazioni diverse”*. Questa citazione ci invita a considerare l'importanza di approcci differenti e inclusivi.

Crescita personale e lavorativa

Una vera inclusione non solo amplia le opportunità di crescita personale, ma offre anche spazi per il miglioramento delle competenze di tutti i membri del

team. Creare una mentalità aziendale aperta e inclusiva è fondamentale. L'atteggiamento di dare una possibilità a chi ne ha poche significa anche ricevere, spesso con interesse, l'opportunità concessa. Questo si traduce in un impegno che ripaga la fiducia riposta.

Superare le barriere

Le esperienze personali dimostrano che gli ostacoli e le barriere possono, in effetti, rinforzare il soggetto. Determinazione e costanza possono portare a cambiamenti significativi. Certamente, è complesso, ma anche le menti più chiuse possono essere aperte al dialogo e alla comprensione, mostrando così il potenziale di chiunque, sempre con impegno e continuità. Un aspetto cruciale è l'osservanza delle leggi sul collocamento mirato da parte delle aziende e degli enti, che rappresenta un passaggio fondamentale per contrastare situazioni di povertà, frequentemente correlate alla condizione di disabilità. Se tutte le aziende adempiessero ai loro obblighi, molte problematiche

potrebbero trovare una soluzione. La povertà ha molte sfaccettature e non riguarda solo le difficoltà economiche; include anche disagio abitativo e sociale, opportunità lavorative limitate, accesso ridotto all'istruzione e scarse relazioni sociali. Secondo uno studio della Fondazione Zancan, una famiglia su sei con disabilità non riceve alcun sostegno dalle istituzioni, e una su quattro non può contare su una rete informale di amici e parenti. Oltre il 70% di queste famiglie è privo di una rete di supporto e il 55% non partecipa ad associazioni dedicate alla disabilità.²¹ Numeri allarmanti che evidenziano l'urgenza di intervenire, soprattutto in contesti con un basso livello educativo.

²¹ Ilaria Storti, www.conquistedellavoro.it, 20 Settembre 2024, <http://www.conquistedellavoro.it/attualita/il-lavoro-cresce-anche-per-le-persone-con-disabilita-1.3325142>

Capitolo 5

Come realizzare una vera e propria inclusione sociale in azienda?

“Il consiglio che voglio dare alle persone disabili è di concentrarsi sulle cose che la disabilità non impedisce di fare bene e di non rimpiangere ciò che non si riesce a fare. Non siate disabili nello spirito, come nel corpo”.

(Stephen Hawking)

Partendo dalle parole dell'astrofisico Stephen Hawking, possiamo comprendere quanto sia fondamentale un lavoro di comunicazione e costruzione dell'autostima per abbattere le barriere e trovare la forza di inserirsi nel mondo del lavoro, superando preconcetti e pregiudizi, sia personali che altrui. Una società fortemente orientata al gossip e al giudizio non facilita questo processo. Negli anni dell'infanzia, non percepivamo la diversità; il desiderio di giocare prevaleva, dimostrando come a volte siamo influenzati da ragionamenti e retaggi

culturali sbagliati. Spesso, il valore attribuito a chi “vince” o si conforma ai canoni di bellezza e successo promossi dai media diventa un modello da seguire. Le persone con disabilità, purtroppo, continuano a essere vittime di scherno, bullismo e violenze, sia nella vita reale che online, attraverso video e immagini manipolate per deriderle. Tuttavia, negli ultimi anni, qualcosa è cambiato: la diversità inizia a essere vista come un punto di forza, non come qualcosa da nascondere. Resta però irrisolto ancora oggi il problema del rispetto, e ci sono ancora molte barriere da superare, tra cui l'emarginazione e la discriminazione. Solo attraverso una forte volontà, un po' di fortuna e una maggiore attenzione mediatica si potrà lavorare per migliorare la situazione.

Azioni consigliate per i datori di lavoro

1. Valutazione attenta: Al momento dell'assunzione, è fondamentale considerare le capacità della persona con disabilità e individuare le mansioni più adatte.

2. Preparazione del team: I collaboratori più aperti e inclusivi sono spesso quelli che hanno esperienze dirette o indirette con la disabilità. È utile chiedere supporto a questi membri, che possono facilitare l'inserimento.
3. Conoscenza della disabilità: Comprendere le specifiche limitazioni della persona assunta è cruciale. Questo aiuta a identificare e affrontare eventuali frustrazioni legate alla sua condizione.
4. Supervisione in ambienti protetti: Le disabilità gravi e complesse necessitano di ambienti di lavoro strutturati e dinamici, con la supervisione di un tutor designato all'interno dell'azienda.
5. Collaborazione con cooperative: Se non ci sono i presupposti per un inserimento diretto, considerare la terziarizzazione di alcune attività attraverso cooperative sociali di tipo B.
6. Progettazione di ambienti inclusivi: Creare spazi fisici accessibili è fondamentale per garantire un'efficace integrazione.

7. Offrire opportunità: Dare una chance a chi ha poche possibilità può portare benefici notevoli in termini di produttività e clima aziendale.
8. Valorizzare il talento: La disabilità non deve essere vista come un ostacolo al talento; molte abilità rimangono nascoste per mancanza di opportunità. Creare un ambiente inclusivo può rivelare potenziali incredibili, portando a risultati straordinari. La nostra società ha un bisogno urgente di inclusione e rispetto, per crescere e prosperare. Investire nell'inclusione non è solo un atto di giustizia sociale, ma anche un'opportunità per arricchire il nostro ambiente di lavoro e la comunità nel suo insieme.

Capitolo 6

Cosa possiamo fare per fare la differenza?

“La gente guarderà. Fai in modo che ne valga la pena”.

(Harry Winston)

In un mondo che si evolve rapidamente, la questione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità rappresenta una sfida cruciale e un'opportunità per costruire una società più equa e giusta. Nonostante i progressi normativi e le crescenti consapevolezze sociali, molte barriere culturali e strutturali persistono, impedendo l'accesso alle stesse opportunità lavorative di cui godono i colleghi normodotati. Questo capitolo esplorerà le azioni necessarie per promuovere una vera inclusione, ponendo l'accento sull'importanza di informare e sensibilizzare, sostenere politiche inclusive e valorizzare le differenze come risorse. Attraverso testimonianze, esempi di buone pratiche e analisi delle

politiche attuali, ci proponiamo di delineare un percorso verso un ambiente lavorativo che non solo accoglie, ma celebra la diversità, riconoscendo il valore unico che ogni individuo porta con sé.

1) Informare e Sensibilizzare: conoscere e comunicare i diritti e le opportunità disponibili per le persone con disabilità è il primo passo per fare inclusione. (Sembra scontato, ma non lo è, soprattutto per le persone che si trovano in condizioni di disabilità a seguito di un incidente, di una patologia o di un trauma; molto spesso, infatti, non sono nemmeno a conoscenza dei diritti garantiti dalla Legge 104).

2) Promuovere e appoggiare le iniziative che favoriscono l'inclusione: sostenere progetti e organizzazioni che lavorano per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e appartenenti alle categorie protette. Promuovere una comunicazione formativa sui propri canali social. Si cominciano a vedere testimonials

con disabilità nelle aziende, nelle pubblicità e nelle comunicazione, questo è un primo passo per facilitare l'accettazione e l'integrazione, facciamo tesoro di rendere: "figo" qualcosa che era ritenuto "sfigato, emarginato in passato". L'idea di valorizzare le differenze, interpretata non come svantaggio ma come pluralismo delle differenze nel mondo. Ci tengo sempre a ricordare l'importanza, negli anni '80, della rappresentazione nelle serie TV delle famiglie americane: Arnold, I Robinson, Willy il principe di Bel Air; protagonisti di una rivoluzione e di un nuovo modo di concepire le persone di colore. Da persone ai margini della società a presenza nei salotti di tutte le case americane, grazie alla televisione. Raccontare la disabilità non in termini drammatici o sensazionalistici dovrebbe essere un primo passo per facilitare i processi di inclusione, accettazione e comunicazione; rendere la disabilità una "normalità" della routine quotidiana sarebbe un importante slancio per l'inclusione.

3) Sostenere politiche inclusive: Incoraggiare e adottare politiche lavorative che favoriscano l'uguaglianza di opportunità per tutti. Confrontarsi e raccontare storie positive, comunicare incentivi, invitare in azienda persone che sono riuscite ad emergere nel mondo dell'inclusione lavorativa e nello sport paralimpico. Sono fermamente convinto che se tutti noi lavoriamo per promuovere un cambiamento culturale valorizzando l'inclusione lavorativa, mettendo al centro sempre la persona, così come indicato dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone, possono esserci importanti miglioramenti. A riguardo, dobbiamo sempre considerare e ci tengo a ripeterlo, che il lavoro per le persone con disabilità, ma in realtà per tutti gli individui, non serve solo per procurare un reddito, ma serve a migliorare anche l'autostima, la socializzazione e l'integrazione nella comunità, diminuendo il rischio di emarginazione, esclusione e di povertà. Mettere in risalto e scoprire i talenti nelle persone con disabilità può creare delle buone prassi per permettere di creare

esempi positivi e di successo superando così stereotipi e mentalità chiuse, pensiamo sempre ad Alex Zanardi, Alessandro Ossola e Bebe Vio che hanno rivoluzionato la concezione di atleti paralimpici, facendoli diventare punti di riferimento anche per il mondo della comunicazione. Su questi casi di successo possiamo affermare che l'inclusione avviene anche attraverso la comunicazione sia nelle terminologie che nel racconto in stile Storytelling. Se vogliamo favorire la promozione della diversità, tramite la comunicazione e la programmazione di una serie di misure pubblicitarie volte a comunicare maggiore integrazione, su questo dovremmo lavorare efficacemente per cercare di superare la dicotomia normale/disabile. Purtroppo ancora oggi si usa dare dell'handicappato per offendere o sminuire una persona. Queste azioni, negli anni, hanno provocato enormi danni e rallentamenti per l'accettazione nei gruppi sociali delle persone con disabilità e ancora oggi le persone vengono definite per le loro caratteristiche: "guarda il cieco, c'è la sorda di

Paola, c'è l'autistico di Tommaso, è appena arrivato l'handicappato", quante volte nel corso della nostra vita abbiamo sentito questi epiteti solo per annunciare l'arrivo di una persona o per parlarne. Pensiamo a quanti danni sono stati fatti attraverso queste modalità di comunicazione e quanti pregiudizi, distanze, pregiudiziali si sono generati. Molte persone non hanno avuto la forza di superare i traumi a causa della forte sofferenza emotiva subita. Creare ponti per conoscere la disabilità deve essere uno degli obiettivi della nostra società.

Capitolo 7

Inclusione lavorativa, non solo un obbligo ma una speranza per una società moderna

“Con la fede, con la voglia di vivere ogni handicap può essere sconfitto”.

(Magic Johnson)

L'economista e premio nobel Amartya Sen, ha elaborato importanti ricerche sul benessere economico, affermando *“che l'essere senza lavoro provoca una significativa mancanza di libertà ed è una delle motivazioni principali di esclusione sociale”*. Questo avviene non solo perché il salario consente di avere una vita autonoma e indipendente, realizzando le proprie aspirazioni - viaggi, passioni, sport, attività culturali - ma anche perché la mancanza di lavoro riduce la possibilità di sviluppare e mantenere relazioni sociali. Come vedremo nel conoscere la Legge 68/99, il nostro Paese ha dimostrato una particolare sensibilità e capacità nella elaborazione di processi volti a favorire l'inclusione

sociale delle persone con disabilità, già 25 anni fa, ma nonostante questo, dai dati che abbiamo, si possono evidenziare ancora oggi importanti svantaggi delle persone con disabilità, rispetto alle persone normodotate. Questo significa che i mezzi messi in campo non hanno ancora raggiunto gli obiettivi prefissati e che anche le famiglie si ritrovano purtroppo in forte difficoltà, essendo, spesso, l'unico riferimento e supporto per le persone con disabilità dal punto di vista economico e dei servizi, su questo aggiungo un altro importante dato: soltanto il 9,3% delle persone con disabilità frequenta cinema, teatri, musei e attività culturali (Rapporto Istat 2019).²² Pensiamo a quante maggiori opportunità ci sarebbero per la nostra società se le persone con disabilità potessero beneficiare di un benessere economico diffuso. Il fatto di non essere inclusi ricordiamoci che provoca anche dei processi di deumanizzazione. Riprendendo un recente articolo della

²² www.ateatro.it, web magazine, 2 Settembre 2023, redazione Ateatro, <https://www.ateatro.it/https://www.ateatro.it/webzine/2023/09/02/laccessibilita-agli-eventi-culturali-degli-spettatori/>

rivista Marie Claire di Debora Attanasio: *“C'è stato un tempo in cui in America le persone brutte erano obbligate a nascondersi”*, possiamo dire tranquillamente che molti passi in avanti nella nostra società ci sono stati, basti pensare che nel 1867 fu accolta la Ugly Law a San Francisco; in questo caso, il comune della città californiana fece da precursore per impedire la vita pubblica a mutilati, disabili e sfregiati (c'era stata la guerra civile poco prima). Sui giornali dell'epoca si possono reperire notizie che raccontano *“una situazione di profondo degrado”* con lamentele per il grande numero di mendicanti e deformati che giravano per le strade; si può leggere un articolo datato 1860 sul Weekly Mercury, *“Mentre si cammina per le nostre strade, l'occhio è disturbato dall'abbondanza di creature mutilate la cui audacia è paragonabile solo all'orrore delle loro deformità. Si dovrebbe trovare un rifugio per questi orrori”*. In quel momento visto le lamentele, l'indifferenza, l'insensibilità di gran parte della popolazione, le istituzioni adottarono queste leggi

riprese dall'Inghilterra del 1729 che punivano le persone con disabilità fisiche se solo apparivano in pubblico (non era importante se fossero nate così o divenute tali, magari combattendo per il loro Paese al fronte). In Usa nello specifico, c'era una variante, vigeva l'obbligo di tenere nascosta la disabilità, non quella di uscire. *“Questo comprendeva le persone che avevano perso un arto, un occhio o malattie i cui sintomi erano visibili sul volto, ma anche per chi zoppicava o soffriva di tremori neurologici, o manifestava i sintomi di una malattia psichiatrica, problemi impossibili da nascondere.”*²³ Non dimentichiamoci poi, negli anni più recenti, nel lungo periodo del nazismo in cui le persone con disabilità venivano, proprio nel senso della parola, usate come cavie per esperimenti, emarginate o uccise per quello che rappresentavano. L'appassionato lettore mi perdonerà per la cruda immagine che traspare da queste ultime righe ma dobbiamo sempre tenere presente che queste persone sono state per lungo

²³ Deborah Attanasio, Marie Claire, www.marieclaire.it, 18 Settembre 2024, [//www.marieclaire.it/attualita/gossip/a62156724/legge-america-contro-disabili/](http://www.marieclaire.it/attualita/gossip/a62156724/legge-america-contro-disabili/)

tempo vittime di discriminazioni, di umiliazioni e violenze continue. Solo per renderci conto che, nonostante i progressi compiuti, la strada da percorrere è ancora molto lunga...

Intervento Ruggero Vilnai, Presidente Comitato Italiano Paralimpico Regione Veneto

Anche le persone con disabilità hanno il diritto di essere impiegate nel mondo del lavoro: pertanto, è necessario sensibilizzare l'opinione pubblica sulla loro professionalità. Poiché le disabilità sono molteplici e variegate, però, le istituzioni dovrebbero, per certe categorie con maggiori difficoltà, organizzare dei corsi di orientamento e specializzazione al mondo del lavoro. Gli uffici preposti, per collocare la persona con disabilità, dovrebbero conoscere i reali bisogni e la situazione dell'Azienda per garantire l'inserimento lavorativo e salvaguardare la dignità dell'individuo. Infine, non bisogna obbligare le aziende ad assumere ma invogliarle a farlo, anche attraverso incentivi economici,

sgravi fiscali e proponendo adeguate figure professionali. Se la persona con disabilità è ben collocata anche in base alle proprie capacità e possibilità, può diventare una reale risorsa nel processo produttivo e creare valore aggiuntivo per l'Azienda.

Capitolo 8

La Legge 68 nello specifico

La legge 12 marzo 1999, n. 68, conosciuta come "Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità", ha rappresentato un traguardo importante per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Questo provvedimento non solo ha introdotto un quadro normativo di riferimento, ma ha anche segnato un cambiamento culturale significativo riguardo al valore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, in linea con le legislazioni degli altri paesi europei.

Obiettivi e principi fondamentali

Uno degli obiettivi primari della legge è la valorizzazione delle capacità individuali delle persone con disabilità, che vengono riconosciute come soggetti attivi nel mercato del lavoro. Questo implica una valutazione approfondita delle competenze di ciascun individuo, che deve essere effettuata in collaborazione con servizi per l'impiego e specialisti nel settore. Il concetto di

"collocamento mirato" si basa sull'idea che un buon abbinamento tra le abilità del lavoratore e le caratteristiche del posto di lavoro possa favorire l'inclusione e la produttività.

Obblighi per i datori di lavoro

La legge stabilisce obblighi specifici per i datori di lavoro, sia pubblici che privati. Le aziende con un numero di dipendenti superiore a una certa soglia sono tenute a riservare una quota di posti di lavoro per le persone con disabilità. Questo obbligo di assunzione varia a seconda delle dimensioni dell'azienda, e rappresenta un passo fondamentale per promuovere la parità di opportunità. In particolare, le aziende devono:

- Rispettare le quote di assunzione
- Fornire adeguati adattamenti: È fondamentale che i posti di lavoro siano adattati alle esigenze delle persone con disabilità, garantendo l'accessibilità e la sicurezza.

- **Sviluppare politiche di inclusione:** Le aziende sono incoraggiate a implementare politiche di formazione e sensibilizzazione per i propri dipendenti, al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.

Formazione e supporto

Un altro aspetto cruciale della legge 68/99 è l'importanza della formazione. La legge prevede che le persone con disabilità possano accedere a percorsi formativi specifici, che li aiutino a sviluppare le competenze necessarie per inserirsi nel mercato del lavoro. Questo supporto formativo è spesso offerto in collaborazione con enti di formazione e istituzioni pubbliche.

Sfide e opportunità

Nonostante i progressi significativi degli ultimi anni, il tasso di inserimento lavorativo tramite canali istituzionali rimane inferiore al 20%. Questo può essere attribuito a diverse sfide da implementare, tra cui:

- Mancanza di sensibilizzazione: nonostante la legislazione esista, molti datori di lavoro sono ancora riluttanti ad assumere persone con disabilità a causa di pregiudizi o mancanza di informazioni sulle opportunità di supporto disponibili.
- Difficoltà nel matching: l'abbinamento tra le competenze delle persone con disabilità e le esigenze del mercato del lavoro può risultare complesso, richiedendo un importante impegno da parte dei servizi di collocamento, delle agenzie per il lavoro e di tutti gli addetti alle risorse umane attivi nella selezione del personale.

Beneficiari

- invalidi civili con percentuale di invalidità superiore al 45%;
- invalidi del lavoro con riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%;
- invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio con minorazioni comprese fra la prima

e la ottava categoria descritte nelle tabelle annesse al “Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra” (DPR 915/1978);

- non udenti; persone non vedenti (vanno annoverate anche le persone parzialmente non vedenti e i ventesimisti);
- invalidità ordinaria (IO) (L. 222/84);
- vittime del terrorismo, del dovere e della criminalità organizzata e testimoni di giustizia (L.407/98);
- Centralinisti non vedenti (L. 113/85);
- Massofisioterapisti non vedenti.

I datori di lavoro pubblici e privati e gli enti pubblici economici, che rientrano nelle seguenti classi dimensionali, sono obbligati ad assumere personale con disabilità, in misura variabile secondo il numero totale dei dipendenti computabili in organico:

- da 15 a 35 dipendenti 1 lavoratore
- da 36 a 50 dipendenti 2 lavoratori
- più di 50 dipendenti 7 % dei lavoratori occupati

Entro il 31 gennaio di ogni anno i datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti computabili ai fini dell'applicazione della normativa sul collocamento mirato – Legge 68/99 – sono tenuti a trasmettere esclusivamente per via telematica, il prospetto informativo, PID, riguardante la situazione del personale occupato al 31 dicembre dell'anno precedente. La comunicazione è obbligatoria, per le aziende private, solo qualora rispetto all'ultimo prospetto inviato, siano intervenuti cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota da destinare ai soggetti disabili. Alla luce delle modifiche apportate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, invece, le amministrazioni pubbliche sono obbligate all'invio del prospetto telematico indipendentemente se siano o meno intervenute modifiche rispetto al prospetto informativo trasmesso l'anno precedente. La determinazione del numero dei soggetti in condizione di disabilità da assumere è data dal computo, tra i dipendenti, di tutti i lavoratori assunti

con contratto di lavoro subordinato. Non sono computabili:

- i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi;
- i disabili, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore (salvo quanto disposto dall'articolo 34, comma 3 del Decreto Legislativo n.81/2015);
- i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività;
- i soggetti impegnati in lavori socialmente utili, i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori che aderiscono al "programma di emersione";
- gli apprendisti; i lavoratori con contratto di formazione-lavoro;

- i lavoratori con contratto di reinserimento; i lavoratori ammessi al telelavoro per l'intero orario di lavoro.

Ciascun datore di lavoro, in base alla propria classe dimensionale e al contesto aziendale, può attivare le seguenti azioni:

- Assunzione, entro i 60 giorni dalla condizione di obbligo chiedendo il Nulla Osta nominativo o avviamento numerico;
- Stipula di convenzione di inserimento lavorativo ex art. 11 legge 68/99 “Convenzioni e convenzioni di integrazione lavorativa”;
- Stipula di convenzione ex art. 12 della legge 68/99 “Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative”;
- Stipula di convenzione ex art. 12 bis della legge 68/99 “Convenzioni di inserimento lavorativo”;

- Riconoscimento di lavoratori già in condizione di disabilità prima dell'inizio del rapporto di lavoro art. 4 comma 3 bis della legge 68/99;
- Richiesta di riconoscimento di lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro ex art. 4 comma 4 della legge 68/99 Sospensione dell'obbligo di assunzione.

L'obbligo di assumere lavoratori appartenenti alla categoria delle persone con disabilità è sospeso, temporaneamente, nei confronti delle imprese: in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale; in intervento straordinario di integrazione salariale, limitatamente alla durata dell'intervento; in situazione dichiarata di fallimento; in liquidazione; che stipulano contratti di solidarietà limitatamente alla durata della solidarietà; in mobilità, fino a sei mesi dopo l'ultimo licenziamento. Nei casi sopra indicati, nel periodo in cui l'azienda rimane in attesa di ricevere l'autorizzazione, il Servizio Provinciale Competente può concedere la

sospensione per un periodo non superiore a tre mesi, rinnovabile una sola volta.

Esonero dall'obbligo dell'assunzione

L'esonero parziale dall'obbligo di assunzione delle persone con disabilità interessa i datori di lavoro che per le speciali condizioni dell'attività lavorativa aziendale non possono occupare l'intera percentuale e, a fronte della presentazione dell'apposita richiesta, hanno ottenuto l'autorizzazione al parziale esonero dall'obbligo di assunzione. Esso può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche: faticosità della prestazione lavorativa; pericolosità connaturata al tipo di attività; particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. L'esonero è concesso per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, eventualmente prorogabile e le aziende sono obbligate a versare al Fondo Regionale per il diritto al lavoro delle persone in condizione di disabilità un contributo pari a € 30,64 per ogni giorno

lavorativo e per ciascun lavoratore in condizione di disabilità non assunto. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l'esonero dall'obbligo e sono tenuti a versare al Fondo Nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Sanzioni

La sanzione per la mancata assunzione di personale con disabilità è pari a € 153,20 per ogni giorno di "scopertura" per ogni persona con disabilità non assunta. La sanzione per la mancata presentazione del prospetto informativo è pari a € 635,11 più la maggiorazione di € 30,76 per ogni giorno di ritardo.

Fondo per l'occupazione delle persone con disabilità

L'art. 14 della L. 68/99 prevede che ogni Regione istituisca il "Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità", da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Le modalità di funzionamento e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con legge regionale.

Gli sgravi contributivi

La circolare 99/2016 dell'INPS ha chiarito l'entità degli sgravi contributivi previsti dal Jobs Act per le aziende che assumono lavoratori in condizioni di disabilità. I contratti di lavoro che danno diritto all'agevolazione sono quelli: a tempo indeterminato; trasformati da determinato a indeterminato; a termine di almeno 12 mesi (esclusivamente per i lavoratori in condizione di disabilità intellettiva o psichica). L'entità degli sgravi

contributivi consiste in: Agevolazione del 70% (se il lavoratore in condizione di disabilità ha una riduzione della capacità lavorativa pari almeno all' 80%) sull'imponibile previdenziale per 36 mesi; Agevolazione del 35% (se il lavoratore in condizione di disabilità ha una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%) sull'imponibile previdenziale per 36 mesi; Agevolazione del 70% (se il lavoratore in condizione di disabilità ha una disabilità intellettiva o psichica ed un'incapacità lavorativa superiore al 45%) sull'imponibile previdenziale per 60 mesi o per tutta la durata del contratto a tempo determinato.

I Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP)

Il decreto ministeriale dell'11 gennaio 2018, n. 4, ha stabilito quali siano i livelli essenziali delle prestazioni (Lep) da erogare su tutto il territorio nazionale sia alle persone che cercano lavoro sia alle imprese. Per ciascuna prestazione, il decreto indica e descrive analiticamente le attività da svolgere e i risultati attesi.

Come accedere ad un progetto di Collocamento mirato

Una persona con disabilità per iscriversi alle liste del Collocamento Mirato deve essere in possesso dei seguenti documenti: codice fiscale e carta d'identità certificato attestante l'appartenenza alle categorie protette relazione conclusiva (per invalidità civile e per invalidità sul lavoro), con parere positivo sulla collocabilità, rilasciata dall'ASL per invalidi civili o dall'INAIL per invalidi sul lavoro, in base all'accertamento L. 68/99 stato di disoccupazione (autocertificato al momento dell'iscrizione) che si mantiene con lavori di piccola entità con reddito non superiore ad € 8.145,00 per lavoro dipendente con reddito non superiore ad € 4.800,00 per lavoro autonomo. Gli appartenenti alle categorie protette ex art. 18 della legge 68/99, devono essere in possesso dei

requisiti e della documentazione necessaria per l'iscrizione.²⁴

Il futuro dell'inclusione lavorativa

È fondamentale che la legge 68/99 venga non solo rispettata, ma anche potenziata attraverso iniziative che promuovano l'inclusione lavorativa. Questo potrebbe includere:

- Programmi di sensibilizzazione: campagne informative rivolte ai datori di lavoro per evidenziare i benefici dell'assunzione di persone con disabilità, non solo dal punto di vista legale, ma anche economico e sociale.
- Incentivi per le assunzioni: offrire nuove agevolazioni fiscali o nuovi finanziamenti per le aziende che assumono lavoratori in condizione di disabilità e che dimostrano di aver messo in atto

²⁴SILF - CAMPANIA Sistema Informativo Istruzione Lavoro e Formazione, <https://lavoro.regione.campania.it/>, letto nel settembre 2024, <https://lavoro.regione.campania.it/index.php/home/servizi/la-rete-regionale-dei-servizi/rete-dei-servizi/il-collocamento-mirato/legge-68-99>

misure per garantire un ambiente di lavoro inclusivo.

- Miglioramento delle reti di supporto: sviluppare collaborazioni tra istituzioni pubbliche, aziende e organizzazioni del terzo settore per fornire un supporto integrato alle persone con disabilità nel loro percorso di inserimento lavorativo.

Capitolo 9

Conoscere l'Art.14 della Legge 68/99

L'Articolo 14 della legge 68/99 rappresenta uno strumento cruciale per promuovere l'inclusione dei lavoratori in condizione di disabilità nel mondo del lavoro. Le persone che convivono con una disabilità fisica, intellettiva o una sofferenza psichiatrica spesso si trovano ad affrontare una quotidianità segnata da limitazioni significative, non solo legate alla loro condizione, ma anche all'isolamento sociale. Questo scenario si traduce in una mancanza di prospettive per la realizzazione personale, relazionale e affettiva. In questo contesto, il lavoro emerge come un elemento fondamentale: non solo consente l'acquisizione e l'espressione delle proprie competenze, ma rappresenta anche un'opportunità per sentirsi utili e produttivi, aprendo nuove leve per lo sviluppo e la progettualità della propria persona. L'Articolo 14 permette alle aziende di assumere lavoratori in situazione di necessità

attraverso cooperative sociali di tipo B. Questo approccio consente alle aziende di rispettare i propri obblighi di assunzione, mentre offrono opportunità di lavoro significative a persone con disabilità. Le cooperative sociali di tipo B fungono da intermediari, facilitando l'inserimento lavorativo e garantendo un ambiente di lavoro adeguato e supportivo. Numerose sono le attività che si possono esternalizzare tramite questa modalità: confezionamento, assemblaggio, archiviazione, inventario, e una varietà di consulenze in diversi ambiti, come comunicazione e amministrazione. Anche servizi come le pulizie e altre mansioni possono essere affidati alle cooperative sociali. Questa modalità di assunzione non solo mira a sostenere la persona con disabilità, che trova così un'occupazione dignitosa, ma favorisce anche l'azienda nel rispettare gli obblighi di legge e la cooperativa nel generare nuove opportunità lavorative. Inoltre, l'adozione di questo modello consente di promuovere una cultura dell'inclusione all'interno delle aziende. La presenza di lavoratori in

condizione di disabilità non solo arricchisce il panorama lavorativo, ma stimola anche la sensibilità e la consapevolezza dei colleghi, contribuendo a creare un ambiente più accogliente e inclusivo. Attraverso un'adeguata formazione e sensibilizzazione, le aziende possono scoprire il valore delle diversità e imparare a valorizzare le capacità uniche di ciascun individuo. In sintesi, l'Articolo 14 della legge 68/99 rappresenta un passo importante verso un mondo del lavoro più equo e inclusivo, dove ogni individuo, indipendentemente dalle proprie capacità, possa avere accesso a opportunità professionali che valorizzino le sue competenze e aspirazioni. È un'opportunità per le aziende di partecipare attivamente a un cambiamento culturale, abbracciando la diversità come una risorsa fondamentale per la crescita e lo sviluppo collettivo.

**Intervento di Gianluca Caridà,
Coordinatore/Educatore Centro Diurno “Cofal”
Società Cooperativa Sociale Progetto Insieme**

1) Gianluca sei attivo da molti anni con la Cooperativa Progetto Insieme nell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, quali sono gli ostacoli maggiori che incontri e che hai incontrato?

Sono ormai oltre dieci anni che, da educatore/coordinatore del Centro Diurno della Cooperativa Sociale Progetto Insieme, conosco ragazzi con diversi gradi e tipologie di disabilità e che in vari modi manifestano il desiderio di poter svolgere una vita lavorativa e sociale come tutti i ragazzi coetanei. Il nostro Centro Diurno è nato in collaborazione con un progetto mirato per le persone che hanno subito un trauma cranico, che spesso svolgevano una vita normale tra lavoro, amici e alcuni di loro anche famiglia, con figli. Gli eventi della vita, in chiunque di noi, possono

essere fortemente indirizzati, anche verso orizzonti non propriamente desiderati. Ecco la sfida raccolta, poter donare a queste persone la stessa dignità lavorativa e di qualità di vita, cercando di raggiungere insieme la massima autonomia possibile; questo in generale è la mission della Cooperativa, che nel Centro Diurno ha avuto il massimo spazio nell'ambito lavorativo. I primi ostacoli si riscontrano nella persona stessa con disabilità, poiché spesso è il primo a non credere nei propri mezzi e abilità residue, ed è questo il primo grande lavoro svolto da noi operatori della Cooperativa, parallelamente ad un coinvolgimento delle famiglie, anch'esse spesso ferite e portatrici di "disabilità". Segue poi la difficoltà di incontrare nel proprio percorso professionale aziende che si lascino coinvolgere in questo progetto, in particolare per noi che seguiamo ragazzi con disabilità prevalentemente intellettiva, lo stigma che sia meno collocabile tale disabilità è ancora molto forte nel tessuto sociale ed economico. In realtà abbiamo osservato, vivendo nella quotidianità del nostro

lavoro che, spesso, sono gli unici in grado di portare avanti per molto tempo determinate lavorazioni, in particolare di cernita e assemblaggio, che un lavoratore aziendale faticherebbe per pazienza, costanza e soddisfazione nel farlo. A noi però piace pensare che le difficoltà si tramutino in opportunità, ecco perché in questi oltre dieci anni, giorno dopo giorno abbiamo iniziato ad intessere rapporti con le aziende del territorio che andassero oltre al carico e la consegna dei materiali, ma siamo riusciti a creare dei rapporti umani principalmente, abbiamo creato la curiosità ad affacciarsi nel nostro mondo, ad affacciarsi fisicamente dentro i nostri laboratori, per conoscere i ragazzi, perché potessero sentire direttamente quel calore umano, quell'accoglienza smisurata e quel coinvolgimento di vita che solo i nostri ragazzi sono capaci di donare, a chiunque! Perdonatemi, parlo di ragazzi perché per noi lo sono, ma lavoriamo con una fascia di età che va dai 18 ai 65 anni, e lo spirito quello si sa che non rispecchia l'età anagrafica.

2) Terziarizzando alcune attività lavorative con la tua cooperativa, le aziende possono assolvere all'obbligo dell'assunzione di categorie protette, raccontaci la tua esperienza.

La legge 68/99 parla degli obblighi, da parte delle aziende che presentano determinate caratteristiche numeriche, di assumere persone appartenenti alle categorie protette all'interno della propria azienda; essa dà la possibilità alle stesse di assolvere tali obblighi anche attraverso la stipula di una convenzione secondo l'ex art. 14 con una Cooperativa Sociale di tipo B, fornendo loro determinate lavorazioni, quindi attraverso la terziarizzazione del lavoro, sperando che una volta creata questa sinergia, la forza lavoro nel frattempo abbia tutta la possibilità di apprendere il lavoro e formarsi professionalmente, l'azienda possa compiere il passaggio successivo anche di un'assunzione diretta della persona con disabilità. Attualmente essendo Cooperativa Sociale di tipo A non possiamo entrare nel

circuito dell'ex art. 14, ma la bellezza è che, nonostante questo, le aziende ci donano fiducia e terziarizzano molto volentieri le proprie lavorazioni sia pur senza beneficiare dell'assolvimento della legge 68. Un'ulteriore soddisfazione e riconoscimento del lavoro svolto, con i ragazzi, per i ragazzi e con le aziende del territorio, ed è ciò che ci sta spingendo a modificare lo statuto per divenire Cooperativa Sociale Plurima, perché è già insito nel nostro DNA del Centro Diurno.

3) Quali sono i benefici dei lavoratori e delle aziende? Raccontaci i casi di successo.

Hai detto bene, i benefici sono per entrambi! Per i ragazzi i benefici sono molteplici e molto evidenti, inserimento lavorativo equivale ad autonomia economica, quindi autodeterminazione e dignità che si tramutano in qualità migliore di vita, non solo, anche dal punto di vista socializzante entrare nel mondo del lavoro amplia la cerchia di conoscenze e amicizie, aumenta le opportunità di uscite e tempo libero magari insieme ai

colleghi di lavoro, stimola anche dal punto di vista cognitivo dovendo evidentemente rapportarsi con diverse tipologie di personalità e caratteri, agisce sul benessere psicofisico agendo sulla gratificazione professionale e personale, vedendosi realizzati e “importanti” per il tessuto sociale: nell’ambiente di lavoro si fa gruppo! Per le aziende, oltre agli sgravi fiscali per l’assunzione di una persona appartenente alle categorie protette, l’ottemperare alla legge 68/99 significa anche non incorrere in sanzioni, cosa che ancora oggi è una strada prescelta piuttosto che adoperarsi nel reclutamento e assunzione di un ragazzo con disabilità. Aggiungerei anche un benessere per la società e lo Stato, in quanto l’inserimento lavorativo di questi ragazzi, con quanto sopra espresso in termini di dignità, benessere psicofisico e autodeterminazione, abbassa notevolmente l’incidenza di farmaci o il ricorrere a cure mediche o, peggio ancora, ricoveri, abbassando quello che è la spesa sanitaria per la Regione. Ad oggi dei ragazzi transitati presso il nostro Centro Diurno, grazie

al lavoro svolto con le aziende e con le Istituzioni, in particolare il servizio di inserimento lavorativo dell'Ulss (SIL), contiamo due ragazzi che sono stati direttamente assunti da aziende che collaborano con noi, altri tre ragazzi stanno effettuando un percorso con il SIL e potrebbero un giorno arrivare anch'essi all'assunzione, proprio questi casi di successo ci stanno spingendo alla trasformazione della Cooperativa in Plurima, così da avere anche gli strumenti giusti per poter accompagnare altri ragazzi ed altre aziende a intraprendere tali percorsi di crescita personale e professionale.

4) Cosa manca e cosa si potrebbe fare di più per i lavoratori appartenenti alle categorie protette?

Credo che il percorso sia solo all'inizio, sebbene se ne parli da molto tempo di inclusione lavorativa e più di una realtà già lavora in tale ambito. Sostanzialmente bisogna implementare e rafforzare la rete, ancora dalle maglie troppo sottili, in cui possano trovare risposte alle proprie perplessità, timori e momenti di debolezza, le aziende,

le istituzioni pubbliche e i ragazzi stessi, un lavoro a 360 gradi che solo chi lavora nel nostro ambito può avere la professionalità e l'elasticità per superare quelle impasse che possono crearsi e far disperdere le energie con il rischio di non raggiungere l'obiettivo prefissato. È un lavoro da concertare con i vari protagonisti e da preservare dai vari scossoni che si possono avvertire cammin facendo, è una costruzione a più mani.

5) Come vedi il futuro dell'inclusione lavorativa.

Lavorando in tale ambito, conoscendo i ragazzi, le loro famiglie, i loro desideri e aspettative per il futuro, è palese quanto la richiesta di inclusione lavorativa ci interpelli e stia diventando una delle priorità nei nostri ambienti, per rispondere sempre più e nel migliore dei modi ad una tale richiesta proveniente dal territorio. Quello che stiamo realizzando, ovvero la creazione di una rete che includa, in modo proattivo, le aziende del territorio, permette di facilitare la convergenza tra domanda e offerta, con benefici per tutti gli attori

coinvolti. È una sfida che ci sta appassionando, perché le conoscenze che stiamo implementando ci stimolano a migliorare il modo di lavorare dal punto di vista commerciale, e dall'altro lato rendono più umane le aziende che si trovano a conoscere dei volti e dei cuori oltre al mondo commerciale, e posso affermare di avere la fortuna di aver trovato più di un imprenditore che ha già colto e sposato questo modo di vedere la propria vita e quella dei ragazzi.

Capitolo 10

L'inclusione che rallenta ad essere inclusiva

“Attraverso gli anni ho visto crescere nel nostro Paese la sensibilità, l’attenzione. Parlarne di più lo dobbiamo anche alle straordinarie imprese dei ragazzi e delle ragazze della Paralimpiadi, tuttavia c’è ancora molto da fare nei confronti della disabilità.”

(Massimo Bottura, Chef e imprenditore)

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è ostacolata da molteplici fattori, ma tra i più significativi vi è un problema culturale che affonda le radici nel passato. In epoche in cui le persone con disabilità erano frequentemente isolate, costrette a vivere con le famiglie e marginalizzate dalla società, si sono consolidati stereotipi negativi e pregiudizi. Questa emarginazione ha creato un contesto in cui le opportunità di integrazione nel mondo del lavoro sono state limitate, e la percezione della disabilità è rimasta ancorata a visioni

distorte. Fortunatamente, negli ultimi anni, ci sono stati esempi positivi che hanno trasformato questa narrazione. L'emergere dello sport paralimpico ha avuto un impatto notevole, non solo come opportunità per gli atleti di dimostrare le loro capacità, ma anche come catalizzatore di cambiamenti culturali. Figure come Giusy Versace, Martina Caironi e Ambra Sabatini hanno sfidato le aspettative, dimostrando che la determinazione e la forza possono prevalere su qualsiasi limitazione fisica. Questi atleti non sono solo simboli di eccellenza sportiva, ma anche ambasciatori di una nuova visione della disabilità. Tuttavia, è importante riconoscere che esiste un vasto numero di persone con disabilità "comuni" che non godono della stessa visibilità. Spesso, queste persone sono descritte in termini condiscendenti, come "persone sfortunate" o "poverini", perpetuando l'idea che abbiano qualcosa in meno. Questa generalizzazione priva le persone con disabilità della loro individualità, riducendole a categorie stigmatizzanti. La rappresentazione di queste persone

nei media, che in passato le ha trasformate in “Freaks” o oggetti di scherno, ha contribuito a creare un pensiero retrogrado e stigmatizzante, infliggendo danni sia alla loro percezione di sé sia all'opinione pubblica. Nei paesi anglosassoni, negli ultimi decenni, si è assistito a un impegno significativo per trasformare queste narrazioni, guardando alla diversità come a una risorsa. La valorizzazione della disabilità ha generato spazi di conoscenza e motivazione per la collettività, promuovendo l'intelligenza ambientale e l'accessibilità. Eventi come le Paralimpiadi di Londra del 2012 hanno segnato una svolta fondamentale, offrendo una nuova visione della disabilità che abbraccia la sfida, la resilienza e la forza. Tali eventi hanno dimostrato che le persone con disabilità non sono solo atleti, ma esempi viventi di determinazione in grado di ispirare cambiamenti sociali significativi. Riflettendo su queste tematiche, emerge la necessità di un cambiamento profondo nel modo in cui la società percepisce e interagisce con la disabilità. Non possiamo limitarci a

una visione che considera le persone con disabilità come soggetti da “salvare” o “aiutare”; dobbiamo invece riconoscerle come attori attivi, portatori di competenze uniche e prospettive preziose. Questa trasformazione culturale richiede l’impegno di tutti: dai datori di lavoro, che devono adottare politiche inclusive, ai media, che hanno il potere di modellare le narrazioni e le rappresentazioni. Per costruire un futuro inclusivo, è cruciale continuare a raccontare storie di successo e a lavorare attivamente per abbattere le barriere culturali e sociali. Dobbiamo impegnarci a garantire che le persone con disabilità vengano riconosciute non solo per le loro limitazioni, ma soprattutto per le loro abilità e contributi. In questo modo, possiamo creare una società in cui ogni individuo, indipendentemente dalle proprie capacità, ha l'opportunità di prosperare e contribuire attivamente alla comunità. Un approccio possibile è quello di incoraggiare il “design inclusivo”, un principio che mira a creare prodotti, ambienti e servizi accessibili a tutti, senza necessità di adattamenti successivi. Questo

approccio non solo beneficia le persone con disabilità, ma migliora la qualità della vita di tutti, promuovendo un senso di appartenenza e comunità. Affrontare le barriere culturali all'inclusione lavorativa richiede un cambiamento di mentalità a tutti i livelli. Le storie di successo, l'educazione e la sensibilizzazione possono trasformare la percezione della disabilità, promuovendo una cultura di inclusione che valorizza ogni persona come parte integrante della società. Solo attraverso questi sforzi potremo costruire un mondo più giusto e inclusivo per tutti. La nostra società ha bisogno di abbracciare la diversità come una forza, creando spazi di opportunità dove ogni individuo possa brillare e contribuire al benessere collettivo.

**Intervento del Dott. Paolo Lucci, Dottore
commercialista, esperto in materia fiscale,
previdenziale e del lavoro.**

1) Dott. Lucci, sono passati 25 anni dalla nascita della Legge 68/99, lei ritiene che questo dispositivo sia ancora al passo con i tempi o andrebbero fatti degli aggiustamenti?

La legge 68/99 in sé può essere considerata al passo coi tempi, diverso però è il modo in cui viene percepita dai datori di lavoro; mentre la legge ha posto l'enfasi sul tema dell'inclusione sociale andrebbero senza dubbio migliorati e snelliti i processi burocratici, o quantomeno unificati, oggi diversi per ogni regione italiana.

2) Cosa bisognerebbe fare per Lei per incentivare l'assunzione di persone con disabilità nelle aziende?

Al fine di incentivare l'assunzione di persone iscritte alle categorie protette, per le aziende si potrebbe adottare una duplice strategia, una lineare, riconoscendo uno

sgravio contributivo od anche incentivi fiscali, l'altro incentivo possiamo considerarlo indiretto. Ad oggi, le poche aziende che assumono personale iscritto nelle liste del collocamento mirato Vi provvedono al solo fine di adempiere ad un obbligo normativo. Sarebbe interessante istituire una sorta di "certificazione" ed al tempo stesso pubblicizzare da parte degli Enti preposti la collocazione di Categorie Protette in misura superiore, anche se di poco, alla quota d'obbligo. Le aziende ne guadagnerebbero di immagine e di prestigio così come è accaduto per l'ASP , il Policlinico e Gesap di Palermo.

3) Quali potrebbero essere i motivi per cui in Italia ci sono meno persone con disabilità occupate rispetto ad alcuni paesi in Europa.

I motivi principali per i quali in Italia le persone iscritte alle categorie protette sono inferiori rispetto ad altri paesi possiamo riassumerli in 3 punti:

3.1 Culturale: Scarsa informazione verso talune categorie di persone.

3.2 Amministrativo/Burocratico: Qui ci ricollegiamo alla prima domanda, ad oggi assumere una persona iscritta al collocamento mirato per le categorie protette bisogna farsi strada tra numerosi processi burocratici, in quanto ogni regione opera secondo un dettame del proprio ufficio territoriale.

3.3 Scarsa Motivazione dovuta ad esigui incentivi riconosciuti alle aziende.

4) Potrebbe essere utile secondo Lei proporre degli incentivi per dare la possibilità alle persone disabili di mettersi in proprio e aprire una loro attività?

Offrire la possibilità di intraprendere un'attività autonoma potrebbe favorire l'indipendenza economica delle persone con disabilità e contestualmente anche una maggiore inclusione sociale. Sicuramente potrebbero nascere delle iniziative, che però andrebbero attenzionate in maniera accurata affinché non vengano poi strumentalizzate.

5) La politica e l'inclusione lavorativa, secondo Lei c'è la giusta sensibilità da parte delle istituzioni che ci governano?

La sensibilità non manca di certo, sull'inclusione effettiva credo bisogna ancora lavorarci.

Capitolo 11

Strade da percorrere, comunicazione e conoscenza per favorire l'inclusione e l'accettazione delle persone con disabilità nella nostra società

“Se non ti mobiliti per difendere i diritti di qualcuno che in quel momento ne è privato, quando poi intaccheranno i tuoi, nessuno si muoverà per te. E ti ritroverai solo.”

(Harvey Milk)

Le strade da dover percorrere sono molte e per poter velocizzare i processi ci vorrebbero delle scelte incisive a livelli istituzionali e comunicativi per creare conoscenza e un'accettazione delle persone con disabilità. Come già detto in precedenza, quando pensiamo alla disabilità, pensiamo ad una condizione che vive nello stigma di molti, il pensiero potrebbe essere quello che non può farcela, non ha i requisiti, ha delle difficoltà, sarà un peso da dover sostenere, preclusione di possibilità e ancora oggi può essere presente un senso di vergogna. Pensiamo poi alle

persone con disabilità di fama in Italia, escludendo il mondo sportivo non è che ce ne sono molti. Ci sono esempi unici e impressionanti che hanno trovato nelle arti una possibilità: Andrea Bocelli in primis, ma quanti realmente ne conosciamo? Non essendoci persone in vista nell'ambito lavorativo di persone con disabilità che raccontano o che sono presenti nei media a rappresentare aziende e altre realtà si può creare una situazione di inadeguatezza e ci si può spesso fermare all'apparenza. Per questo motivo nell'era dei social network potrebbe essere utile comunicare la persona con disabilità all'interno dell'organico senza renderla "speciale" o "diversa" ma semplicemente all'interno del team, LinkedIn ad esempio è molto utile e importante per comunicare queste informazioni. Ci tengo anche a far emergere i dati pubblicati nel 2018 da un importante studio dell'*International Labour Organization*, agenzia delle Nazioni Unite che racconta di una forte perdita economica a causa della mancata integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro: si parla del

7 per cento del Pil a livello mondiale. “In sintesi e riassumendo, se fosse possibile garantire alle persone con disabilità un accesso alla vita comunitaria e lavorativa paragonabile a quello dei non disabili, il prodotto interno lordo dell’Italia aumenterebbe di quasi 150 miliardi di euro”.²⁵

²⁵Jacopo Rossi Lucattini, <https://www.nicolaporro.it/>, 26 Luglio 2022, <https://www.nicolaporro.it/atlanticoquotidiano/quotidiano/aq-politica/il-giorno-in-cui-lamerica-riconobbe-i-diritti-dei-disabili/>

**Intervento di Gennaro Simeoli,
Amministratore delegato APP Logistica S.r.l. e
dirigente Calcio Padova C5 per la squadra
paralimpica**

1) Da sempre sei attivo nel sociale per il mondo dello sport e nel calcio in particolare, da un po' di tempo sei attivo anche per promuovere e incentivare l'inclusione lavorativa in maniera concreta, dove nasce questa tua attenzione?

La mia attenzione verso l'inclusione lavorativa nasce da un profondo senso di responsabilità verso il prossimo. Essere attivo nel mondo dello sport, e in particolare nel calcio, mi ha insegnato che il gioco di squadra non si limita al campo, ma può cambiare la vita delle persone. Ho visto come lo sport riesca a dare forza, speranza e fiducia, soprattutto a chi si sente escluso o emarginato. Da lì è nato il desiderio di fare di più, di portare questo spirito anche nel mondo del lavoro, perché credo che ognuno di noi abbia un talento unico che merita di

essere riconosciuto e valorizzato. Vedere una persona trovare il suo posto, sentirsi utile e parte di qualcosa di più grande è una delle soddisfazioni più profonde che si possano provare. L'inclusione non è solo una questione di equità, è una questione di umanità.

2) Da un punto di vista imprenditoriale, come si potrebbe creare una regia di coordinamento tra istituzioni, associazioni, cooperative ed enti del terzo settore. Da questo manuale possiamo considerare che non c'è molta sinergia tra le parti e questo può inficiare sulle difficoltà nell'inserire persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Per creare una regia di coordinamento efficace tra istituzioni, associazioni e imprese, è fondamentale migliorare la comunicazione e la collaborazione. Una piattaforma condivisa e incontri regolari potrebbero facilitare il dialogo e fissare obiettivi comuni. Le imprese devono essere coinvolte attivamente, ma come partner,

per promuovere progetti inclusivi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

3) Come si potrebbe promuovere una maggiore coscienza nell'assumere categorie protette, nel senso, creare delle pratiche positive che possano essere adottate da altri imprenditori?

Non per esserne di parte, ma uno degli strumenti per promuovere una maggiore coscienza nell'assunzione di categorie protette, potrebbe essere la lettura di questo libro, che racconta casi di successo, arricchendo la propria azienda con benefici concreti. La politica potrebbe aiutare nell'intento, introducendo corsi obbligatori per i datori di lavoro, su come integrare efficacemente le persone, e successivamente creare reti di supporto tra imprese. Inoltre, riconoscimenti pubblici e incentivi fiscali potrebbero motivare altri imprenditori a seguire l'esempio.

4) Ci sono aspetti come timidezza, mancanza di autostima che possono ostacolare la persona con disabilità nel mondo del lavoro? Come ci si può lavorare per migliorare questo aspetto superando questi blocchi e generando produttività in azienda?

Sì, aspetti come la timidezza e la mancanza di autostima possono essere ostacoli per le persone con disabilità nel mondo del lavoro. Per migliorare, è importante creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove si incoraggi la fiducia in sé stessi attraverso la formazione, affiancando i nuovi assunti con i colleghi più esperti. Promuovere una cultura aziendale aperta al dialogo può aiutare a superare questi blocchi, bisogna coinvolgere tutti nella scalata degli obiettivi, affidando ad ognuno il proprio compito, con la consapevolezza che ogni ruolo assunto, è indispensabile e fondamentale, pertanto parte integrante del progetto. Questi aspetti possono rafforzare l'autostima, migliorando così la produttività e l'integrazione in azienda.

Capitolo 12

Piccole partenze e soluzioni

“Ho avuto un periodo, Giacomo, che mi tiravano addosso i banchi e le sedie e i libri. Alle superiori. Dicevano mostro, idiota, handicappato, scimmia. Mi volevano male. Se solo avessero saputo... - Cosa? - Che grazie a loro cominciai a piacermi. Cominciai a ringraziare Dio di non avermi fatto così, come quelli che mi offendevano.

A loro è andata peggio: sono nati senza cuore.”

(Giacomo Mazzariol)

Aspettando un cambiamento culturale rivoluzionario, con la presenza di persone con disabilità che fanno parte dell'agenda quotidiana della nostra società, parliamo di politica, media, visibilità, comunicazione, sport e arte. I primi passi da compiere sono quelli di costruire percorsi professionali per le persone con disabilità, in cui ci siano gli stessi diritti e possibilità. Lo

stesso deve valere anche per la formazione; in questo settore, le università sono molto aperte e offrono ottime opportunità alle persone con disabilità di frequentare i corsi, con supporti sia a livello di assistenza che di borse di studio. Tuttavia, credo che nella parte formativa si pecchi in percorsi indirizzati verso il mondo del lavoro su tutti i livelli. Inserire una persona con disabilità in un'azienda è sicuramente complesso per varie motivazioni, ma la missione necessaria è quella di creare un ambiente sereno, con colleghi ben predisposti e preparati ad accogliere il nuovo collega in condizione di disabilità, meglio ancora se hanno vissuto direttamente o indirettamente la disabilità in famiglia. Avere queste attenzioni può permetterci di costruire una società migliore, avere risorse su cui contare e poter dare l'esempio. Ritengo che sia molto importante dare "visibilità" alle persone con disabilità, qualunque sia il lavoro che svolgono. Questo può incentivare l'accettazione tramite i canali social dell'azienda, includendo foto di gruppo, raccontando la propria realtà

e, per chi ha una linea editoriale, condividendo le attività professionali, ovviamente con le giuste attenzioni, senza sovraccaricare la comunicazione. Questi sono piccoli accorgimenti per ampliare i nostri orizzonti e comunicare bene la nostra realtà. Creare un ambiente sano e positivo, coinvolgendo la persona con disabilità nelle attività lavorative che può esercitare, è il primo passo per ottenere risultati e generare un clima favorevole, sia in azienda che per fornitori e clienti, che possono apprezzare una professionalità anche nel mondo della disabilità. Tutto questo crea un'onda positiva che può essere replicata. Non dimentichiamo mai che un lavoratore in condizione di disabilità può necessitare di permessi per affrontare le difficoltà quotidiane: visite mediche, fisioterapia e altro. Inoltre, per facilitare successi e processi positivi, i datori di lavoro dovrebbero adottare un comportamento di rispetto nei confronti del dipendente, promuovendo il lavoro ben svolto o correggendolo quando non è soddisfacente, evitando giudizi basati su pregiudizi o preconcetti. È importante

considerare un fattore spesso poco conosciuto tra le persone con disabilità: il "minority stress". Questo fenomeno impedisce alle persone con disabilità di concentrarsi al meglio in tutte le attività. Come descritto nell'articolo di Giovanna Gallo per la rivista *Cosmopolitan* che riprendiamo in questo saggio, il "Gender Minority Stress" rappresenta uno stress cronico vissuto da chi appartiene a gruppi sociali marginalizzati. Questo concetto, originariamente sviluppato per la comunità LGBTQ+, si applica anche alle persone con disabilità, rappresentando una sfida importante per sostenere il benessere psicofisico e sociale. Il minority stress influisce sulle persone con disabilità attraverso la stigmatizzazione e il pregiudizio, costringendole ad affrontare quotidianamente barriere fisiche e sociali. Una persona con una disabilità evidente, ad esempio, può essere percepita come meno capace, bisognosa di aiuto o un intralcio. Questi pregiudizi possono generare un forte stress psicologico, con cui purtroppo bisogna convivere. Un altro tema da considerare è l'accessibilità:

le barriere architettoniche possono creare stress quotidiano e ansia riguardo alla propria capacità di chiedere aiuto. Possiamo anche parlare di esclusione sociale: la mancanza di integrazione e accettazione può essere una causa di stress. Le persone con disabilità possono sentirsi isolate o emarginate nel corso della loro vita, oppure discriminate, non potendo accedere a "gruppi sociali" a causa della loro condizione. Il minority stress, secondo gli studi, influisce sulla percezione di sé e sull'autostima, portando a sviluppare una visione negativa di sé stessi a causa delle discriminazioni subite. Inoltre, la paura di essere giudicati o di non essere accettati può generare uno stato di tensione e rendere difficili i rapporti interpersonali. Una persona con una disabilità invisibile, ad esempio, potrebbe cercare di nascondere la sua condizione per timore di essere etichettata o emarginata. Il minority stress comprende anche la pressione sociale per raggiungere uno stato di "normalità". Le persone con disabilità spesso si sentono costrette a conformarsi ai canoni della società. Un

adolescente con una disabilità fisica, ad esempio, potrebbe cercare di nascondere la sua condizione per apparire "normodotata", mentre una persona appena assunta potrebbe esagerare le proprie prestazioni lavorative per sentirsi inclusa e accettata. In conclusione, il minority stress può avere un impatto significativo sulla salute mentale e fisica delle persone disabili. È importante tenerne sempre conto quando si ha a che fare con una persona con disabilità. Per tutte queste ragioni, è fondamentale sostenere l'inclusione, la consapevolezza e la comprensione per ridurre le difficoltà e gli ostacoli che impediscono la crescita dell'individuo e dell'intera comunità.

Capitolo 13

Consigli utili per il candidato!

“La vita, quella che «è come il caffè: puoi metterci tutto lo zucchero che vuoi, ma se lo vuoi addolcire devi girare il cucchiaino. A stare fermi non succede niente”.

(Alex Zanardi)

Questo capitolo è dedicato a suggerimenti e consigli per la tua crescita professionale e per lo sviluppo delle persone con disabilità in ambito lavorativo. In primo luogo, sarà fondamentale un inserimento efficace nel mondo del lavoro e lo sviluppo di una competenza specifica in un settore; altrimenti, il rischio sarà quello di essere utili solo per adempiere all’obbligo delle assunzioni delle categorie protette in azienda (superate le 15 persone). Analizzare il mondo del lavoro, trovare le proprie passioni e cercare ambienti con apertura mentale e sguardo internazionale possono essere elementi che ti aiuteranno a trovare una professionalità

che possa darti soddisfazioni. Di certo non sarà semplice superare la concorrenza di persone normodotate o di chi ha spiccate doti e abilità sociali, ma, se armati di pazienza e caparbietà, i risultati potrebbero arrivare. Il mio consiglio è di concentrarsi sulla concretezza e sulle passioni, armati di pazienza. La battaglia giusta da affrontare è quella di continuare a essere presenti nella vita pubblica della società in modo positivo e produttivo. Solo così potranno esserci dei miglioramenti: con esempi, resilienza e determinazione. Pensiamo a personaggi come Michel Petrucciani, ancora oggi un esempio unico e attuale di come affrontare la condizione di disabilità. Era alto 97 centimetri e pesava appena 27 chilogrammi, eppure, nonostante la malattia che per tutta la vita gli ha causato tormenti fisici e continue fratture ossee, è riconosciuto come uno dei più grandi pianisti e compositori che il mondo del jazz abbia mai conosciuto. A lui sono state dedicate a Parigi una piazza, importanti articoli su riviste internazionali e un documentario del celebre regista

Michael Radford. La sua eredità musicale rimarrà per sempre nella storia. Un altro esempio è Stephen Hawking, le cui teorie sull'inizio e la fine dell'universo hanno fatto il giro del mondo. Poi c'è Franklin D. Roosevelt, presidente degli Stati Uniti, che soffriva di poliomielite ed è stato eletto per quattro mandati come uomo più potente del mondo. Infine, Frida Kahlo ha mostrato la propria disabilità affrontando tabù e paure di tutta l'umanità.

**Intervento del Tenente Colonnello Paglia,
decorato con la medaglia d'oro al valore militare,
Consigliere del Ministero della Difesa**

1) Cosa bisognerebbe fare per Lei per superare le barriere culturali e sociali che ci sono in Italia per una vera inclusione e per creare una normalità nella vita delle persone con disabilità?

Partendo dall'assioma che la persona con disabilità non è secondo a nessuno, ritengo che il tema dovrebbe essere trattato sin dalle scuole elementari per ben far

comprendere cos'è e come andrebbe affrontata, considerando che non è un virus. La persona con disabilità può avere delle difficoltà motorie, ma questo non gli può impedire di avere una vita normale.

2) La sua figura è un esempio per molti, cosa possiamo fare secondo Lei per comunicare i benefici per le aziende di assumere una persona con disabilità?

L'idea di dover sensibilizzare le aziende per assumere le persone con disabilità non mi entusiasma così come le quote rosa. Sembra quasi voler ghettizzare e creare diversità. Io credo che ognuno di noi, con una mente pensante, sia in grado di poter far bene il proprio lavoro. Va da sé che non si può pretendere un lavoro di manovalanza, ma certamente può essere impiegato per altre specificità, avendo a disposizione i giusti mezzi.

3) Ritiene che in futuro potremmo spostare la situazione in questa modalità: da obbligo a opportunità per le

aziende nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità?

Basta prendere come esempio il modello Difesa che tratta tutti allo stesso modo. Ero considerato soldato prima dell'incidente e lo sono tutt'ora. E come me tutti coloro che hanno perso la propria efficienza fisica facendo il proprio dovere. Sicuramente è un problema culturale ed è per questo che ribadisco che bisogna educare da piccoli per evitare che nel tempo possano crearsi delle differenze.

4) Cosa dovrebbero fare in Italia le persone con disabilità al momento disoccupate per superare questa difficoltà?

La verità è che loro non dovrebbero fare niente, semmai è tutto ciò che li circonda che dovrebbe favorire l'inserimento nel lavoro, perché il lavoro è un diritto sancito dalla nostra Costituzione in cui non è evidenziato chi può o meno lavorare.

Capitolo 14

Sensibilità e attenzione per migliorare i processi di inclusione

“La disabilità non è una coraggiosa lotta o il coraggio di affrontare le avversità. La disabilità è un'arte. È un modo ingegnoso di vivere”. **(Neil Marcus)**

Tutti i ragionamenti che abbiamo sviluppato in queste pagine si basano sulla proattività da parte dell'azienda in una fase iniziale. È giusto che, al momento dell'assunzione della persona con disabilità, si individui la posizione corretta (ad esempio, se sei sordo e ti metto in reception, non sarebbe corretto e produttivo) e sia giusto individuare una risorsa interna che faccia da "tutor", ad esempio con esperienza come boy scout o con familiari vicini che lavorano nell'ambiente sanitario o con conoscenza della disabilità diretta o indiretta, ossia che abbia la sensibilità di capire e eventualmente fare il passaggio di consegne delle attività da svolgere nelle

varie giornate lavorative, oppure dare la possibilità alle Cooperative Sociali di svolgere delle lavorazioni, terziarizzando le attività e dando loro delle commesse. La disabilità nei luoghi di lavoro non deve essere più pensata solo come un obbligo di legge o per adempiere a un dovere sociale, ma deve essere un'opportunità di sviluppo per le aziende. Dobbiamo sempre ricordare, come già narrato nei capitoli precedenti, che l'atteggiamento generalmente più comune verso le persone con disabilità è stato spesso improntato al pietismo o al buonismo. Finché le persone con disabilità saranno escluse dalla vita sociale e dalle scelte della società, sarà complicato avviare l'inserimento nel mondo del lavoro tramite referenze e connessioni. In questo manuale è giusto dare un messaggio di cambiamento per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Solo da lì potremo affermare che siamo in una società moderna, aperta e inclusiva, pronta ad affrontare il futuro. È necessario che le persone con disabilità possano uscire allo scoperto, parlando e raccontando le

loro difficoltà per sfatare bugie e distorsioni di questa condizione. Cercare la sensibilità, l'ascolto, la cura, l'inclusione, impiegando cuore, sacrificio e competenze senza pregiudizi interiori. Nel mondo della disabilità ci sono capacità, resilienza, sofferenza, emarginazione e caparbità; persone molto spesso di ispirazione per la loro forza e tenacia. È per questo che ritengo sia giusto dare un'accelerazione ai processi di inclusione delle persone con disabilità, partendo dalla sfera lavorativa. Pensiamo sempre alle battaglie che ha dovuto affrontare la comunità nera per ottenere una loro dimensione e per mostrare al mondo ciò di cui erano capaci: da schiavi a idoli dello sport, della musica, del lavoro e delle professioni. L'impegno è che certi limiti possano essere superati solo con la partecipazione nella vita pubblica e lavorativa, creando casi di successo, esempi e punti di vista in cui l'inclusione, il futuro e la comunicazione possano creare un ambiente positivo. Le persone con disabilità non devono essere giudicate per i loro limiti e stereotipi, ma per ciò che sono in grado di fare. Se

rimarranno invisibili, purtroppo non ci sarà ascolto, sensibilizzazione e da qui dobbiamo partire, dando la possibilità di poter emergere alle persone con disabilità. Diamo l'opportunità di creare occasioni per le persone con disabilità, valorizzando e conoscendo le abilità nel mondo del lavoro e delle professioni, per costruire una società equa e veramente inclusiva. *Quando* l'inserimento risulta efficace, si evidenzia che le imprese e le persone ne beneficiano in termini di miglioramento del clima, della reputazione aziendale, di arricchimento delle competenze presenti in azienda e di maggiore produttività. È quanto emerso dalla ricerca: "Persone con disabilità e lavoro: oltre le barriere – Dati e storie di inclusione lavorativa in Italia", promossa dalla Fondazione Italiana Accenture, in partnership con Accenture, la SDA Bocconi School of Management e in collaborazione con il Politecnico di Milano, Tiresia, la Fondazione Politecnico di Milano e Free Thinking. Come risulta dall'analisi, non mancano certo alcuni ostacoli che rendono l'inserimento più difficoltoso e che

attengono prevalentemente a strumenti e spazi inadeguati e a bias culturali, il cui superamento ha inizio con un'azione di sensibilizzazione al fenomeno e di preparazione all'accoglienza nei luoghi di lavoro. Per il 29% delle aziende, la difficoltà prevalente è legata all'adozione di una strumentazione adeguata, per il 27% alla gestione degli spazi fisici e per il 23% alla comunicazione. Da questa ricerca si è inoltre denotato che l'inclusione è più forte quando c'è sensibilità e preparazione da parte dei manager e titolari. Dal report si evidenzia che le forme di disabilità presenti in azienda sono soprattutto di tipo motorio, specie nelle aziende più grandi, mentre le imprese più piccole gestiscono, in media, un numero medio leggermente più elevato di persone con disabilità cognitiva e sensoriale. In particolare, nel 43% delle aziende è presente solo un tipo di disabilità, in prevalenza motoria. In tutte le aziende, vi è poi un buon numero di dipendenti che, pur non essendo classificati come disabili, soffrono di disagi psichici o psicologici. La disabilità motoria è di gran

lunga la forma di disabilità più presente in azienda, benché ci sia anche una buona presenza di persone con disabilità cognitiva. Le persone vengono inserite prevalentemente come impiegate, ricoprendo soprattutto mansioni amministrative e di staff, malgrado siano presenti trasversalmente in diverse funzioni aziendali. Nella maggioranza dei casi sono presenti persone con disabilità retribuite dall'azienda stessa, seguono i lavoratori retribuiti da soggetti terzi e infine quanti lavorano per una cooperativa al servizio dell'impresa.²⁶

²⁶ Fondazione Accenture, 24 Novembre 2022, Ricerca "Persone con disabilità e lavoro: oltre le barriere", <https://fondazioneaccenture.it/it/pubblicazioni/ricerca-persone-con-disabilita-e-lavoro-oltre-le-barriere>

Capitolo 15

Conclusioni

Il clima generale sull'inclusione della disabilità in azienda sta cambiando e lentamente migliorando. Oggi iniziamo a vedere un crescente interesse e un'apertura verso questa tematica, ma, come abbiamo già descritto, il cammino da percorrere è ancora lungo per giungere a una vera integrazione. La percezione della disabilità nel contesto lavorativo sta evolvendo, e la mission da perseguire è quella di accrescere la diffusione della cultura dell'inclusione presso scuole, università, centri di collocamento, agenzie per il lavoro e nelle imprese stesse. È essenziale migliorare la collaborazione tra enti del Terzo Settore e aziende, in particolare per quanto riguarda i processi di selezione e assunzione. Superare il paradosso della disabilità e avvicinarla il più possibile al concetto di "normalità" richiede un cambiamento di mentalità sia da parte dei datori di lavoro che dei candidati. Le aziende devono essere pronte a rivedere i

propri criteri di assunzione e a considerare il potenziale delle persone con disabilità, piuttosto che focalizzarsi esclusivamente su eventuali limitazioni. Inserire e valorizzare all'interno delle organizzazioni tutte le persone che credono nell'inclusione e che si impegnano attivamente per metterla in pratica è fondamentale. Ciò include la creazione di programmi di mentorship e di formazione specifici, che possano aiutare le persone con disabilità a sviluppare le proprie competenze e a integrarsi efficacemente nei team di lavoro. Motivare le persone con disabilità durante la fase di colloquio e nel loro percorso all'interno dell'azienda è una responsabilità che non possiamo trascurare. Sensibilizzare i colleghi, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente, rappresenta una strategia efficace per superare barriere e stereotipi che, purtroppo, abbiamo visto persistere per troppo tempo. È indispensabile lavorare in modo proattivo sulla comunicazione, creando esempi positivi e storie di successo nel mondo del lavoro, per dare visibilità e

dimostrare che l'inclusione è non solo possibile, ma anche vantaggiosa per tutti. Solo attraverso un cambiamento culturale profondo potremo considerare l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro come un'opportunità, piuttosto che un obbligo. È fondamentale superare l'idea che la condizione di disabilità rappresenti un onere per l'azienda; al contrario, le diverse prospettive e le esperienze uniche che le persone con disabilità portano possono arricchire il contesto lavorativo e stimolare l'innovazione. Come sottolineato nei capitoli precedenti, esiste un gran lavoro di comunicazione da compiere: dobbiamo raccontare la diversità in modo non pietoso o negativo. È fondamentale offrire opportunità e, soprattutto, comprendere e conoscere la disabilità in modo costruttivo e rispettoso. Questa educazione deve iniziare fin dalla giovane età, affinché i valori dell'inclusione e della diversità possano diventare parte integrante della cultura aziendale futura. In questo contesto, le aziende dovrebbero anche considerare l'importanza

dell'accessibilità. Non si tratta solo di adattare fisicamente gli spazi di lavoro, ma anche di garantire che tutti i materiali, le tecnologie e le piattaforme siano fruibili. L'adozione di pratiche inclusive nell'ambiente di lavoro, come l'uso di strumenti di comunicazione accessibili e la creazione di politiche di lavoro flessibile, può notevolmente migliorare l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità. Promuovere la sensibilizzazione nelle scuole e nei contesti educativi è un passo cruciale per formare una generazione futura più aperta e consapevole. Insegnare ai bambini il valore della diversità e l'importanza dell'inclusione può contribuire a ridurre il pregiudizio e a costruire un ambiente più empatico e solidale. Attività come workshop, dibattiti e progetti di gruppo possono aiutare a promuovere un dialogo aperto sulla disabilità e a favorire relazioni positive. In conclusione, il percorso verso l'inclusione è una responsabilità condivisa che richiede l'impegno di tutti: aziende, enti pubblici, organizzazioni del Terzo Settore e singoli cittadini. Solo

lavorando insieme potremo creare un futuro in cui ogni persona, indipendentemente dalle proprie capacità, possa avere accesso a pari opportunità e contribuire attivamente alla società. Questo non solo porterà benefici alle persone con disabilità, ma arricchirà l'intera comunità, promuovendo una cultura della diversità che può trasformare il mondo del lavoro in un luogo più produttivo per tutti. In questa direzione il Decreto Legislativo 62 del 2024 ha introdotto importanti modifiche anche in relazione alla terminologia e alle modalità di gestione delle situazioni di disabilità nel contesto scolastico, in linea con le normative europee e con l'evoluzione delle politiche sull'inclusione. L'articolo 4 di questo decreto, in particolare, ha aggiornato la terminologia per riflettere in modo più inclusivo e rispettoso i diritti delle persone con disabilità. Una delle principali modifiche riguarda l'adozione di un linguaggio più moderno, orientato a evitare stigmatizzazioni e a favorire l'inclusione delle persone con disabilità nelle scuole. Tra le modifiche principali possiamo evidenziare:

Sostituzione del termine "alunni con disabilità" con "studenti con disabilità": Questo cambiamento riflette una visione più inclusiva, incentrata sul concetto di "studente" e non su una visione assistenzialista o limitante. Enfasi sulla personalizzazione dell'apprendimento: Il decreto sottolinea l'importanza di adottare metodologie didattiche personalizzate che rispondano alle esigenze specifiche di ciascuno studente con disabilità, senza ridurre la qualità dell'istruzione. Rimozione di termini obsoleti: Il decreto aggiorna il linguaggio rispetto a terminologie che, negli anni, sono diventate inappropriate o non più in linea con la sensibilità sociale ed educativa. Centralità della persona e non della disabilità: La nuova terminologia sottolinea l'individuo come protagonista del proprio percorso educativo, piuttosto che etichettarlo in base alla sua disabilità. Si enfatizza quindi l'inclusione e la partecipazione attiva di tutti gli studenti, indipendentemente dalle loro difficoltà. Queste modifiche riflettono una tendenza più ampia verso una

maggior inclusività e un miglior riconoscimento dei diritti degli studenti con disabilità, in linea con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e le politiche europee in materia di accesso all'istruzione. L'adozione di un linguaggio rispettoso, l'attenzione crescente alla personalizzazione dell'apprendimento e il superamento delle barriere psicologiche e culturali che hanno troppo a lungo accompagnato la disabilità, sono segnali concreti di un cambiamento positivo. Fortunatamente, il mondo sta andando avanti in modo sempre più inclusivo, riconoscendo il valore e la dignità di ogni individuo, indipendentemente dalle sue difficoltà. La scuola, come ambito privilegiato di crescita, diventa così uno strumento fondamentale non solo di istruzione, ma anche di integrazione e di valorizzazione della diversità, ponendo le basi per una società più giusta e equa. In questo contesto, è importante che tutti gli attori coinvolti – istituzioni, docenti, famiglie, ma anche gli studenti stessi – continuino a lavorare insieme per garantire che

nessuno venga lasciato indietro, ma che ciascuno possa esprimere il proprio potenziale in un ambiente che lo accoglie e lo supporta così per facilitare poi l'inserimento nel mondo del lavoro. È un segno che stiamo finalmente guardando oltre la disabilità, concentrandoci sull'individuo, sulle sue potenzialità e sulla possibilità di costruire un futuro in cui tutti abbiano le stesse opportunità di successo.

Sitografia

1. Fish Onlus, www.fishonlus.it , Settembre 2024,
<https://www.fishonlus.it/poverta-e-impoverimento/>
2. Consiglio Nazionale delle Ricerche, www.cnr.it,
Dicembre 2022,
<https://www.cnr.it/it/news/11562/3-dicembre-giornata-internazionale-dei-diritti-delle-persone-con-disabilita>
3. Silvia Tognoloni e Antonio Sanna, a cura della
Direzione Generale della Comunicazione e della
Direzione Generale per l’Inclusione e i diritti sociali e la
responsabilità sociale delle imprese (CSR),
<https://www.lavoro.gov.it>, Settembre 2009,
<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>
4. Maurizio Sacconi, Ministero del lavoro,
www.lavoro.gov.it, Settembre 2009,
<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>
5. ONU Italia, <https://unric.org/it/>, Settembre 2015,
<https://unric.org/it/agenda-2030/>
6. Emanuela Zappella, International Labour
Organization, <https://www.ilo.org/it>, 2 Maggio 2022
<https://www.ilo.org/it/publications/linclusione-delle-persone-con-disabilita-nel-mondo-del-lavoro-italia-una>

7. Jacopo Rossi Lucattini, www.nicolaporro.it, 26 Luglio 2022,
<https://www.nicolaporro.it/atlanticoquotidiano/quotidiano/aq-politica/il-giorno-in-cui-lamerica-riconobbe-i-diritti-dei-disabili/>

8. Maria Cristina Giongo, www.avvenire.it, 29 Maggio 2021,
<https://www.avvenire.it/vita/pagine/malato-di-sclerosi-multiple-ambasciatore-una-vita-con-una-marcia-in-piu>

9. Adnkronos, www.adnkronos.com, 17 Settembre 2024,
https://www.adnkronos.com/lavoro/disabili-consulenti-del-lavoro-occupato-il-33-5-delle-persone-con-gravi-limitazioni-56-per-le-meno-gravi_1IBMsX1STUcZxi9YQQM31L

10. Info Abile, Guida a un territorio più inclusivo, Giugno 2024, <https://infoabile.it/>
<https://infoabile.it/notizie/in-italia-solo-il-325-delle-persone-con-disabilita-e-occupata/>

11. Fondazione Studi Consulenti del lavoro, 3 Dicembre 2023,
<https://static-r.giuffre.it/QUOTIDIANO/Dossier%20Fondazione%20Studi%20CDL%202023%20dicembre%202023.pdf>

12. BVA Doxa Fondazione Paideia, 15 Settembre 2023,
<https://fondazionepaideia.it>
https://fondazionepaideia.it/wp-content/uploads/2023/09/Indagine-BVA-Doxa-per-Fondazione-Paideia_Comunicato-Stampa-def.pdf

13. Lucia Ďuriš Nicholsonová, PROPOSTA DI RISOLUZIONE sulla strategia europea sulla disabilità post-2020, <https://www.europarl.europa.eu/>, 2 Marzo 2020

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-9-2020-0123_IT.html

14. Renato La Cara, 25 Settembre 2024,

www.ilfattoquotidiano.it,

<https://www.ilfattoquotidiano.it/2024/09/25/i-disabili-sono-pagati-in-media-il-12-in-meno-allora-rispetto-agli-altri-spesso-non-dipende-dal-curriculum/7702159/>

15. International Labour Organization, *A study on the Employment and Salary Results of People with Disabilities*, di Sévane Ananian e Giulia Dellaferrera, Working Paper 124, Ginevra, International Labour Organization, 2024, 57 pagine, in lingua inglese, formato pdf.

16. Comune di Parma, www.comune.parma.it, 1 Luglio 2009,

https://www.comune.parma.it/notizie/comunicato-stampa_2009-7-1_496.aspx

17. Marino Bottà - Enrico Seta, Agenzia Nazionale disabilità e lavoro, Inclusione lavorativa disabili, una proposta, www.andelagenzia.it/, 9 Marzo 2021, https://andelagenzia.it/wp-content/uploads/2021/02/Report_ANDEL.pdf

18. Istat, www.istat.it, annuario statistico italiano 2022, <https://www.istat.it/storage/ASI/2022/capitoli/C14.pdf>

19. Ilaria Storti, [www.conquiste del lavoro.it](http://www.conquiste-del-lavoro.it),
20 Settembre 2024,
<http://www.conquistedellavoro.it/attualita/il-lavoro-cresce-anche-per-le-persone-con-disabilita-1.3325142>

20. www.ateatro.it, web magazine, 2 Settembre 2023,
Redazione Ateatro,
<https://www.ateatro.it/https://www.ateatro.it/webzine/2023/09/02/laccessibilita-agli-eventi-culturali-degli-spettatori/>

21. Deborah Attanasio, Marie Claire, www.marieclaire.it,
18 Settembre 2024,
<https://www.marieclaire.it/attualita/gossip/a62156724/legge-america-contro-disabili/>

22. SILF - CAMPANIA Sistema Informativo Istruzione Lavoro e Formazione, letto nel Settembre 2024,
<https://lavoro.regione.campania.it/>,
<https://lavoro.regione.campania.it/index.php/home/servizi/la-rete-regionale-dei-servizi/rete-dei-servizi/il-collocamento-mirato/legge-68-99>

23. Fondazione Accenture, 24 Novembre 2022, Ricerca
“Persone con disabilità e lavoro: oltre le barriere”,
<https://fondazioneaccenture.it/it/pubblicazioni/ricerca-persone-con-disabilita-e-lavoro-oltre-le-barriere>

24. Mattia Abate, La Repubblica, 23 Settembre 2024,
www.milano.repubblica.it,
https://milano.repubblica.it/cronaca/2024/09/23/news/disabili_lavoro_festival_abilita_milano-4235159325

25. Ansa, 17 Settembre 2024

[www.ansa.it,https://www.ansa.it/responsabilmente/notizie/accessibilita/2024/09/17/in-10-anni-salgono-i-disabili-che-cercano-o-hanno-un-lavoro_e6dfcfd6-35cb-4c65-aed-e-9c3fe59dd2df.html](https://www.ansa.it/responsabilmente/notizie/accessibilita/2024/09/17/in-10-anni-salgono-i-disabili-che-cercano-o-hanno-un-lavoro_e6dfcfd6-35cb-4c65-aed-e-9c3fe59dd2df.html)

26. Redazione Assodigitale, Settembre 2024, Disabili guadagnano il 12% in meno: un problema di equità salariale,

<https://assodigitale.it/disabili-guadagnano-il-12-in-meno-un-problema-di-equita-salariale/>

Bibliografia

23. Gian Antonio Stella, Diversi. La lunga battaglia dei disabili per cambiare la storia, 7 Novembre 2019, Solferino

Marino Bottà, L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, Metodi e strumenti per l'accompagnamento, l'inserimento, la valutazione, Gennaio 2024, Erickson

Salvatore Soresi, Psicologia delle disabilità e dell'inclusione, 2026, Il Mulino

Matteo Schianchi, Disabilità e relazioni sociali. Temi e sfide per l'azione educativa, 27 Maggio 2021, Carocci

Loris Vezzali, Nelson Bova, Veronica Margherita Cocco, Quasi amici. Oltre i confini della disabilità, 27 Agosto 2021, UTET Università

Stampato grazie al sostegno di APP Logistica S.r.l.
a cura di Grafiche Pizzinato Vigonza (Padova)
Novembre 2024.
Da un'idea di Davide Meneghini

COSTRUIRE L'EVOLUZIONE DEL TUO BUSINESS
ATTRAVERSO L'INCLUSIONE LAVORATIVA

**L'IMPORTANZA DI INTEGRARE
I TEMI DELLA DISABILITÀ NELLE PERTINENTI
STRATEGIE RELATIVE
ALLO SVILUPPO DELLE AZIENDE PER CREARE
UN PONTE E UNA CONSEGUENTE DIREZIONE
PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
NEL SETTORE DELLE PROFESSIONI**

TUTTI NOI ABBIAMO LO STESSO DIRITTO ALL'ACCESSO
AL LAVORO, ALLE ABITAZIONI, AGLI SPAZI ED AI
TRASPORTI PUBBLICI INDIPENDENTEMENTE DALLE
APPARENZE. QUANTO PESI O QUANTO SEI ALTO NON
HA ASSOLUTAMENTE IMPORTANZA

DAVIDE MENEHINI