

SAGGI – ESSAYS

OPPORTUNITÀ E/O CARENZE DI LAVORO
PER PERSONE CON DISABILITÀ.
L'INCLUSIONE È POSSIBILE?

JOB OPPORTUNITIES AND SHORTAGES
FOR PEOPLE WITH DISABILITIES.
INCLUSION IS POSSIBLE?

Mirca Montanari (Università della Tuscia)

Il focus sulla complessità del mondo del lavoro conduce a riflessioni, analisi e osservazioni e allo stesso tempo pone questioni, considerazioni e interrogativi sempre nuovi e sfidanti, in particolare quando il discorso viene riferito alle persone con disabilità. Il contributo, di natura teorica, intende indagare i quesiti umani ed etici che la tematica del lavoro e/o della sua mancanza pone nei confronti della diversità. Il lavoro inteso come una *capability* a cui tutti hanno diritto e che l'intera comunità umana tende a garantire, attraverso norme ad hoc, riguarda in modo pregnante l'evoluzione dei processi di inclusione sociale delle persone con disabilità. La mancanza di un'occupazione, al contrario, può essere considerata una *capability deprivation*, un mancato avvio dei processi di empowerment che, oltre a ridurre le prospettive generative del diritto al lavoro, depotenzia il valore delle differenze e delle diversità. Tale deriva viene ridotta dalla testimonianza di alcune significative e positive esperienze di inclusione lavorativa attuate in Italia, in grado di contrastare l'esclusione sociale e di ridurre l'approccio paternalistico-assistenziale di alcuni *policy maker*.

The focus on the complexity of the world of work leads to reflections, analyses, and observations and at the same time, raises

ever new and challenging issues, considerations, and questions, mainly when the discourse refers to persons with disabilities. The theoretical contribution intends to investigate the human and ethical questions that the issue of work and/or its lack of it poses concerning diversity. Work is understood as a capability to which everyone is entitled and which the entire human community tends to guarantee, using ad hoc norms, concerns in a pregnant way the evolution of the processes of social inclusion of persons with disabilities. The lack of employment, on the contrary, can be considered a capability deprivation, a failure to initiate the empowerment processes that, in addition to reducing the generative prospects of the right to work, depreciates the value of differences and diversities. This drift is reduced by the testimony of some significant and positive experiences of labour inclusion implemented in Italy, which can combat social exclusion and reduce some policymakers' paternalistic-assistance approach.

1. Il valore del lavoro per tutti e per ciascuno

La precarietà e la dequalificazione del lavoro (Beck, 2000; Galino, 2014), accanto agli svantaggi e ai disagi economico-sociali, alle nuove povertà educative e materiali, alle discriminazioni delinea uno dei rischi maggiormente rilevanti ai quali la nostra società complessa (Morin, 2012), liquida (Bauman, 2002), disgregata (Touraine, 2021) e digitalizzata (Floridi, 2022) sta andando incontro. Nell'attuale periodo storico dominato dalla provvisorietà, dalla destabilizzazione e dal disorientamento in ogni contesto di vita rispetto alle aspettative per l'avvenire (Badiou, 2023), l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità incarna una sfida cruciale per le società globalizzate, non solo in merito alla promozione dei diritti e dei principi umani fondamentali, ma nella prospettiva della valorizzazione del potenziale delle diversità. Nello specifico, il tema degli inserimenti professionali e lavorativi è legato all'accompagnamento degli individui con disabilità verso percorsi di emancipazione e di autodeterminazione (Lepri, 2016), nell'ottica della costruzione e

realizzazione del Progetto di vita (d'ora in avanti PdV) di ciascuno (Canevaro & Biancalana, 2019). Il presente contributo si propone di esaminare, in prospettiva inclusiva, le opportunità e/o le carenze che le persone con diversità incontrano nel mondo del lavoro, offrendo spunti di riflessione intorno alle criticità, alle problematiche e alle rilevanti implicazioni etico, sociali ed economiche che la complessa questione comporta, nonché alle rappresentazioni sociali deviate, ai falsi sé, alle proiezioni sottostimanti/sopravalutanti, ecc.... È indubbio che negli ultimi anni in Italia si siano realizzati significativi passi avanti nel promuovere l'occupazione delle persone con disabilità nella prospettiva di ridurre la loro dipendenza economica dal welfare pubblico, grazie allo sviluppo dei processi di *agency* e di co-responsabilità a sostegno di una piena garanzia dei diritti e della dignità di ogni persona. Le politiche attive del lavoro hanno affrontato con attenzione i temi delle disuguaglianze e delle fragilità, nella consapevolezza delle problematiche connesse alle notevoli ripercussioni sul sistema di welfare e sulla sua sostenibilità futura (Callegari, 2020). A livello nazionale e internazionale sono state introdotte molteplici leggi e normative (L. 104/1992; L. 68/1999; L. 18/2009; EU, 2010a; D.lgs. 151/2015; PNRR, 2021; MLPS, Decreto 43/2022)¹ volte a favorire l'inserimento lavorativo e a contrastare le discriminazioni, i pregiudizi e gli atteggiamenti negativi verso la diversità che si traducono, in pratica, nella difficoltà di ottenere un colloquio o di essere assunti (Fish, 2020).

In nome del paradigma della “centralità del lavoro” sono nati numerosi programmi e iniziative di supporto, che offrono servizi di orientamento, di formazione, di accompagnamento al lavoro e

¹ Negli ultimi anni la L. 68/1999 nota come “Legge sul collocamento mirato”, nell'oltrepassare la L. 482/1968, costituisce la normativa che ha maggiormente influenzato l'ingresso nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. Tale provvedimento legislativo, mirato a favorire la loro inclusione, promuove l'inserimento individualizzato in base all'analisi delle capacità lavorative del singolo soggetto e delle caratteristiche del posto di lavoro. L'introduzione del collocamento mirato tende, quindi, ad attivare azioni e strumenti sociali, sanitari, educativi territoriali finalizzati alla personalizzazione degli interventi a sostegno dell'inserimento lavorativo degli individui con disabilità, nell'ottica del superamento della diversità come condizione di passività e di invalidità.

placement in vista della possibilità per la persona con disabilità di assumere un ruolo lavorativo autonomo, quale dimensione esistenziale scaturita delle sue potenzialità e delle sue legittime aspirazioni (Zappaterra, 2012). Grazie a questi sforzi, si è registrato un aumento del tasso di occupazione delle persone diverse, anche se ancora lontano dai livelli desiderati, soprattutto in riferimento ai processi inclusivi dei soggetti a occupabilità complessa che, pur non essendo giuridicamente assunti come lavoratori, sono comunque capaci di operosità (Canevaro, 2019). R. Speziale, Presidente Nazionale Anffas², sottolinea opportunamente come:

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è possibile ed è responsabilità di ciascuno di noi: persone con disabilità, associazioni, istituzioni, scuole, famiglia, servizi, mondo delle imprese, comunità. Se ognuno di noi non fa la propria parte, se veniamo meno a questa responsabilità, non violiamo solo diritti, facciamo qualcosa di ancora più grave: priviamo noi stessi e l'intera collettività di qualcosa di prezioso e insostituibile... il contributo di tutti i suoi membri, nessuno escluso (Anffas).

Esistono diverse opportunità lavorative per le persone con bisogni speciali in diversi settori e contesti professionali, dove le competenze, le abilità e le capacitazioni di ogni individuo (Nusbaum, 2011) possono essere valorizzate in molteplici modalità, a patto che vengano create concrete condizioni per garantire l'inclusione e la piena accessibilità di tutti e di ciascuno, evitando di ingabbiare la questione solo sul versante dei bisogni individuali, contingenti e specifici. La carenza di lavoro, al contrario, può essere identificata come *capability deprivation* (Sen, 2014) derivata dal mancato confronto delle differenti capacità delle persone che, riducendo le prospettive generative del diritto al lavoro, non dà luogo né alla creazione di opportunità reali per ognuna di loro né all'avvio

² L'Anffas, costituita a Roma nel 1958, è la più grande associazione italiana di famiglie e persone con disabilità intellettive e del neurosviluppo con una diffusione capillare su tutto il territorio italiano. Scopo fondamentale dell'Anffas è quello di assicurare alla persona con disabilità e alla sua famiglia una migliore qualità della vita a livello sociale, realizzabile mediante lo sviluppo e l'implementazione di processi, attività e progetti inclusivi (<https://www.anffas.net>).

dei processi di empowerment che dovrebbero essere sempre favoriti nei riguardi degli individui con disabilità.

Ogni lavoro, pur presentando problematiche in ordine all'autorealizzazione professionale, ai livelli di gratificazione e/o di fatica quotidiana, può essere potenziato dal valore aggiunto espresso dalle differenze e dalle diversità quali categorie umane connotate non solo da limitazioni fisiche, psichiche, sensoriali, esistenziali, relazionali, di apprendimento, ma anche da resilienza e da risorse, a patto che non siano condizionate dalla rigida e stigmatizzante logica abilista (Bellacicco, Dell'Anna, Micalizzi & Parisi, 2022). Tale paradigma limita e ostacola notevolmente l'ampliamento delle possibilità di ciascuno in merito alle scelte lavorative e sociali scaturite da opportunità ambientali e partecipative tese a migliorare le aperture culturali, foriere di crescita umana e benessere complessivo riguardo la persona e l'intera comunità. In tal senso, l'obiettivo di massimizzare l'occupabilità e di ricollocare i soggetti privi di lavoro, sostenuto anche dalla recente Legge di bilancio 2021³, diventa centrale nel contrasto all'emarginazione e al miglioramento dei livelli di empowerment e *self-efficacy*, in particolare per le persone con disabilità le quali sono, ancora oggi, a forte rischio di esclusione e di marginalità socio-culturale (EU, 2023)⁴.

2. Lavoro e diversità: un binomio possibile?

Possedere un'occupazione professionale rappresenta un fondamentale aspetto della vita che scandisce la routine quotidiana, fornisce obiettivi significativi, determina una fonte di guadagno, incide

³ La Legge n. 178/2020 si pone esplicitamente il fine di «favorire la transizione occupazionale mediante il potenziamento delle politiche attive del lavoro e di sostenere il percorso di riforma degli ammortizzatori sociali» (art. 1).

⁴ Secondo il rapporto solo il 51,3% delle persone attive con disabilità in età lavorativa nell'EU dichiara un lavoro retribuito. Inoltre, le donne e i giovani risultano i gruppi più svantaggiati: solo il 49% delle donne e il 47,4% dei giovani con disabilità hanno un lavoro retribuito.

sul benessere personale, sulla strutturazione del tempo e sulla gestione delle relazioni rafforzando l'identità sociale tramite la definizione di se stessi come "lavoratori". Essendo una componente fondamentale per la salute di tutte le persone, il lavoro è una dimensione di vita essenziale per costruire un senso di identità positivo, è un modo per strutturare la quotidianità e per dare senso alle giornate, è un elemento rilevante per la propria autostima (Totaro, 2009).

Il lavoro come diritto universale per ogni persona, indipendentemente dalle sue condizioni fisiche, psichiche, relazionali o cognitive, diventa un potente strumento di inclusione sociale mediante il quale è possibile acquisire autonomia, indipendenza economica, dignità umana e piena partecipazione alla vita sociale. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e in condizioni di non autosufficienza, promossa mediante differenti interventi relativi al lavoro libero e competitivo, compreso il lavoro autonomo, al lavoro protetto, al lavoro assistito, alle imprese sociali, risulta particolarmente complessa in considerazione della necessità di evitare il dannoso consolidamento di forme di segregazione lavorativa e di esclusione sociale. In tale contesto, è indispensabile privilegiare, in chiave prospettica, l'adozione di misure finalizzate ad accrescere la partecipazione degli individui con diversità al mercato del lavoro aperto e libero (Giovannone, 2022), arginando la rischiosa eventualità di passare dalla precarietà occupazionale a quella sociale (Murgia, 2010).

Ridisegnare un welfare inclusivo, affinché "nessuno resti indietro", diventa un impegno fondamentale da parte delle istituzioni del nostro Paese per programmare politiche indirizzate all'evoluzione della popolazione in situazione di disabilità, valutandone l'impatto in termini di sostenibilità futura e favorendo un sistema di governance a tutela della promozione di un lavoro dignitoso, in considerazione del fatto che

già nel 2030 l'aumento rispetto all'ultimo anno disponibile, il 2019, sarà dell'8% e nel 2050 si osserverà un incremento del 37% del numero di persone con disabilità, corrispondenti in termini assoluti a 1,36 milioni di persone con disabilità (Rapporto Inapp, 2023, p. 218).

La problematica dell'esclusione dal mercato del lavoro, producendo non solo privazioni materiali ma minando la fiducia in se stessi e provocando vissuti d'isolamento e di marginalità, incide maggiormente sulla qualità della vita e del benessere globale delle persone con disabilità, con svantaggi, in condizione di difficoltà, sofferenza e disagio. I benefici effetti che l'attività lavorativa genera sulla salute mentale degli individui, impattando notevolmente su più aspetti della vita, vengono compromessi nel momento in cui ottenere un impiego risulta inaccessibile e/o denso di ostacoli soprattutto nei riguardi delle fasce deboli della popolazione, fino a provocare povertà, depressione e suicidi (Fioritti & Berardi, 2017).

In generale la salute delle persone risulta migliore se sono inserite in una condizione lavorativa, al contrario appare peggiore se risultano disoccupate. Questo è vero, in modo particolare, per le persone con disabilità che hanno specificatamente bisogno di poter contare su forme di reti sociali a salvaguardia dell'associazione tra lavoro, empowerment e miglioramento della qualità della vita (Del Bianco, 2019). Proprio per tali ragioni, è di prioritaria importanza che i soggetti con disabilità possano avere la possibilità di potersi realizzare e costruire un futuro di qualità (Cottini, Zorzi & Fedeli, 2016), tracciando gradualmente la propria strada da seguire verso l'adulthood, l'indipendenza, l'autonomia e i vantaggi che si possono trarre dall'aver e svolgere un lavoro (Goussot, 2009).

In tale prospettiva risulta fondamentale affrontare la questione del lavoro delle persone diverse fin dagli anni adolescenziali del percorso formativo e/o dalla fine dell'esperienza scolastica, in considerazione della rilevanza dei processi di orientamento (Montanari, 2023; Mura, Tatulli & Agrillo, 2021) e di accompagnamento nella creazione del PdV. Le ricerche relative all'integrazione scolastica, sociale e lavorativa (Canevaro, Cibir, Bottà & Calderoni, 2022) mettono, pertanto, in risalto la necessità di potenziare le esperienze di alternanza scuola-lavoro (attualmente denominata PCTO); di valorizzare i tirocini finalizzati all'inclusione sociale (Pasqualotto et al., 2023); di attivare percorsi formativi per tutor aziendali destinati ad affiancare i lavoratori con disabilità; di consolidare

i centri di informazione/formazione; di incrementare le reti territoriali tra istituzioni, aziende e associazioni di persone con disabilità; di implementare la formazione per figure specifiche (mediatori di lavoro, tutor esterni, ecc.); di assumere la responsabilità condivisa nel co-progettare opportunità di inserimento lavorativo dei soggetti con diversità da parte di enti per l'impiego, centri per l'orientamento, servizi specialistici di mediazione al lavoro, decisori politici, ecc. (Friso, 2013; 2017).

In senso generale, l'inclusione lavorativa viene sostenuta con determinazione dalla strategia europea 2020 (EU, 2010b) che, oltre a porre attenzione alla crescita intelligente basata sull'economia della conoscenza e alla crescita sostenibile (Alessandrini, 2022), si concentra considerevolmente sulla qualità del lavoro al fine di promuovere un'economia con un alto tasso di occupazione, a favore della coesione sociale e territoriale. L'affermarsi delle forme più evidenti di discriminazione e di preclusione alle pari opportunità, influenzata dall'ipercomplessità del presente e dall'emergenza del futuro (Menga, 2021), sembra mettere in discussione il concetto di lavoro come strumento tramite cui è possibile far fruttare le potenzialità e le capacità umane di ogni individuo, nessuno escluso, e soprattutto un modo per partecipare alla realizzazione della collettività in maniera attiva, fondando una connessione con essa.

A fronte di una disoccupazione crescente, la ricaduta negativa per le persone con disabilità è ancora più rilevante [...] e rischia di impoverire le persone che si trovano sprovviste di opportunità lavorative. È necessario ripensare gli approcci per l'integrazione lavorativa, sperimentando situazioni lavorative durante i percorsi scolastici; progettando approcci flessibili con applicazioni e costi diversificati, con retribuzioni che integrino quelle di invalidità già percepite (Caldin & Friso, 2012, p. 44).

La complessità e la multidimensionalità dei processi d'inclusione lavorativa e sociale, non essendo limitate alla comprensione degli aspetti formali del rapporto di lavoro, sono ineludibilmente connesse alla qualità del lavoro quale elemento intrinseco relativo all'integrazione dei lavoratori con limitazioni funzionali. Parlare

dell'occupazione delle persone con disabilità significa necessariamente affrontare il tema della qualità del lavoro con i suoi corollari: il profilo dei lavoratori con disabilità in rapporto al mercato del lavoro, l'accessibilità all'ambiente di lavoro, il clima lavorativo, i pregiudizi e le discriminazioni, la conciliazione vita-lavoro, la soddisfazione per il lavoro, ecc.

Lavorare non implica necessariamente essere coinvolto nel contesto organizzativo – si può essere marginalizzati sul luogo di lavoro – né significa che siano state superate le barriere psicologiche che differenziano le persone con limitazioni dalle altre – sul luogo di lavoro possono esserci discriminazioni, disparità e forme di conflitto. In poche parole, avere un lavoro non significa automaticamente essere incluso nella società: ciò dipende piuttosto in larga parte dalle relazioni che si stabiliscono sul luogo di lavoro e sul significato che, anche tramite questi legami, ogni persona attribuisce al proprio lavoro (Fish-Iref, 2020, p. 9).

In breve, agevolare l'emancipazione da una condizione di svantaggio, dovuta al deficit, verso uno status sociale di piena cittadinanza significa anche qualificare l'esperienza lavorativa contribuendo all'autodeterminazione della persona con disabilità, alla conoscenza dei suoi limiti e alla valorizzazione delle sue risorse e della sua rete relazionale, restituendole il ruolo da protagonista e la responsabilità di sperimentarsi positivamente nel contesto lavorativo.

3. Alcune esperienze di occupazione sotto il segno dell'inclusione

La storia degli inserimenti lavorativi e delle inclusioni sociali nel nostro Paese rivela la radicale trasformazione, provocata dal cambiamento dello sguardo culturale e dalla sensibilizzazione politico-sociale, del modello all'interno del quale la disabilità viene concettualizzata e concepita il quale sostiene le diversità nel diventare capacità progettuali (Gardou, 2006). Non si qualifica giustamente più lo strumento del lavoro come atto terapeutico e riabilitativo verso la condizione di fragilità e di vulnerabilità della persona “diversa”,

oggi intesa come frutto di relazioni sociali in prospettiva inclusiva, ma lo si considera un diritto imprescindibile per la realizzazione di un percorso educativo socializzante, nonostante l'avvicinamento e l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in contesti non protetti rimanga una questione critica, in particolare per le persone con disabilità psichica (Kocman & Weber, 2016). Sostenere il lavoro dei soggetti con diversità implica la ricerca, la sperimentazione, l'implementazione, la documentazione, la valutazione di modelli e di esperienze innovative in grado di contrastare il retorico pregiudizio della funzionalità prestazionale nella pratica operativa quotidiana (Benasayag, 2019), in vista della costruzione di una possibile chiave di volta per un'inclusione sociale e lavorativa efficace.

Procedere verso una reale inclusione, rafforzando e concretizzando volontà che spesso rimangono incapaci di vera progettualità e realizzabilità, rappresenta uno degli obiettivi cardine dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. A tale proposito, è interessante far riferimento alla letteratura di settore relativa ad alcune, tra le tante, sperimentazioni e buone prassi ispirate al paradigma operativo-metodologico inclusivo, nel tentativo di stimolare osservazioni, riflessioni, considerazioni e produrre efficace documentazione in merito alla riduzione delle barriere sociali che bloccano la piena realizzazione di un mercato del lavoro aperto, accessibile e sostenibile per tutti.

Il gruppo di ricerca denominato Centro Studi per i Diritti e la Vita Indipendente dell'Università degli Studi di Torino, nel 2016, mette a punto l'innovativo metodo WIDE – Work Intellectual Disability Environment – che, assumendo la prospettiva della Convenzione ONU, si propone il superamento del concetto di lavoro come attività socio-riabilitativa (Marchisio & Curto, 2019). Lo sforzo di individuare e sperimentare metodologie maggiormente efficaci di inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettuale, tra cui la messa in situazione e l'accompagnamento in vivo nel momento in cui si rende necessario, sfocia nella messa in campo di azioni, pratiche specifiche e sistematiche (trasferite anche in altre regioni italiane) mirate a personalizzare il sostegno sulle caratteristiche specifiche di quella specifica persona in quella specifica azienda. In

tale approccio, nonostante le inevitabili criticità, il contesto lavorativo consente al soggetto con disabilità intellettiva e relazionale di accedere al suo diritto al lavoro sulla base del principio di uguaglianza che contempla la conoscenza e la condivisione del PdV, da parte dei responsabili delle risorse umane o dei dirigenti, nell'ottica dell'esercizio della piena cittadinanza nella pratica operativa quotidiana.

La nascita della cooperativa sociale Icaro, nel 2017, sulla spinta propulsiva dell'Anffas di Salerno, testimonia la sensibilità progettuale inclusiva nei riguardi dei differenti contesti in cui è calata la persona con disabilità intellettiva, tra cui quello lavorativo, utilizzando lo strumento Matrici Ecologiche e dei Sostegni per creare PdV personalizzati per ogni individuo (Parisi, Parisi, Giannattasio, Striano & Cesarano, 2021). Anffas-Icaro offre un modello innovativo, replicabile e trasferibile in altri contesti territoriali, per la progettazione e l'erogazione di servizi ai soggetti con disabilità intellettiva e alle loro famiglie, basato sui principi di autodeterminazione, di inclusione sociale e di qualità della vita, tenendo conto dell'identificazione dei loro bisogni, dell'elaborazione di obiettivi e dell'erogazione di sostegni adeguati, in linea con la L. 328/2000 (Progetto individuale di vita) e con la L. 112/2016 (Durante e Dopo di Noi).

Una ulteriore e significativa esperienza inclusiva nasce nel 2019 dall'impegno della regione Campania, su impulso della Fish e dell'Aipd (Associazione Italiana Persone con Sindrome di Down), tesa a supportare e a creare opportunità lavorative per le persone in condizione di disabilità. La centratura sullo sviluppo consapevole delle potenzialità, attitudini e capacità dei soggetti con sindrome di Down ha permesso loro di ampliare le scelte e di fruire dei propri diritti, riducendo e/o contrastando le forme culturali di assistenzialismo tramite l'introduzione di tirocini e l'assunzione e formazione in vista del potenziamento di abilità e competenze, nell'ottica dei processi di occupabilità e non solo di quelli dell'occupazione (Romano, Cesarano & Striano, 2022). La riforma del sistema delle risorse a sostegno della disabilità può essere ispirata da validi progetti per l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità psichica, di cui la Fattoria Sociale Conca d'Oro di Bassano del Grappa

nel Veneto, avviata più di 20 anni fa, ne è portavoce illuminante. Le attività agricole della biofattoria (produzione di ortaggi, coltivazione di ulivi e raccolta di olive con metodo biologico, gestione di un ristorante, vendita delle specialità sia in bottega che al mercato, ecc.) vengono svolte da adulti con disabilità che vivono in un'ala della stessa e lavorano durante la giornata insieme agli operatori, impegnati nel percorso di sostegno a una vita dignitosa. Uscendo dalla logica dell'etichettamento medicalizzante, tale pratica di agricoltura sociale contribuisce a potenziare il graduale accompagnamento dei soggetti con disabilità lungo l'inserimento e il reinserimento lavorativo costellato di strategie e di prassi cooperative, di cura condivisa nella prospettiva della costruzione di un welfare partecipato e accogliente aperto alla disabilità generativa (Comunello & Berti, 2018).

Risale al 2021 la nascita dell'*Astuta Ability Academy*, un'azienda etica di promozione sociale con sede a Civitanova nelle Marche, che si pone l'obiettivo di coinvolgere e motivare giovani adulti con diagnosi di autismo nella realizzazione del progetto *Birracca* (Monachesi, 2024), impegnandoli in ogni fase della lavorazione e della produzione della birra (etichettatura, packaging, scadenze, lotti di produzione, inscatolamento, gestione degli ordini, magazzino e vendita). Anche questa opportunità di inclusione lavorativa, così come le altre nate sul territorio nazionale, attesta la possibilità di offrire degli spazi di lavoro utili a identificare gli itinerari e le attività maggiormente consone a garantire occupabilità, oltre ad arginare il rischio della frammentazione delle progettualità, riconoscendo e valorizzando il contributo che i lavoratori con disabilità possono offrire al welfare di comunità, nonché all'economia civile.

4. Conclusioni

Garantire pari opportunità di lavoro alle persone con disabilità, diritto sancito dalla Costituzione⁵, rappresenta una sfida complessa

⁵ «Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che

che richiede un impegno costante e specifico da parte delle politiche sociali ed economiche (Cornacchia, 2015). Governi, aziende, organizzazioni del terzo settore e individui vengono invitati a collaborare per creare ambienti lavorativi inclusivi e accessibili, dove le competenze e le abilità di ogni persona, a prescindere dalle sue condizioni individuali, possano essere valorizzate al meglio nel pieno rispetto della dignità e dell'autonomia umana. Promuovere l'occupazione delle persone con disabilità non solo è un imperativo etico, ma rappresenta anche un'opportunità per le aziende e per l'intera società di beneficiare del loro talento e del loro contributo (Montobbio & Lepri, 2000).

L'accesso al mercato del lavoro delle fasce vulnerabili e svantaggiate di popolazione richiede, dunque, azioni progettuali incardinate sul modello dell'inclusione attiva che incrementino politiche finalizzate da un lato all'inserimento occupazionale e al consolidamento dell'occupabilità, dall'altro ad ampliare i livelli di tutela sul mercato del lavoro, combinando misure sociali e incentivi economici, ampliando e garantendo le capacità di scelta individuali e collettive. In tal senso, le testimonianze ad alto tasso di inclusione lavorativa descritte in precedenza, pur essendo orientate al miglioramento, possono essere considerate esempi virtuosi di accessibilità e di flessibilità dei luoghi di lavoro che, andando incontro ad accomodamenti ragionevoli, tentano di favorire la costruzione di contesti attenti ai bisogni di tutti, premessa indispensabile per la realizzazione di una nuova soggettività professionale dei giovani in condizione di disabilità.

In sintesi, ripensare le politiche sulla disabilità comporta una riorganizzazione dei modelli organizzativo-culturali-etici in modo che il lavoro venga inteso come una *capability* a cui tutti hanno diritto, implica un passaggio da una visione focalizzata sulla cura in senso medico a una visione centrata sull'aver cura, nel senso dell'impegno e della responsabilità diffusa e differenziata (Sen,

siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale» (art. 38).

1995), affinché affermazioni critiche come quelle di Christian, un lavoratore con disabilità che denuncia concrete difficoltà nel percepire un futuro professionale di qualità, siano sempre più attenzionate per essere ridotte e/o risolte.

Ho notato che le opportunità per chi è nella mia condizione sono poche, continua Christian. Il lavoro è quello che è, da una parte mi dà, dall'altra mi toglie. Infatti, molto spesso si viene accettati con dei contratti particolari, ma che durano solo qualche settimana. Bisogna pensarci molto prima di iniziare determinate esperienze lavorative (Zaffini, 2024).

Bibliografia

- Alessandrini G. (2022). *Non siamo i padroni della terra. Educare alla cultura della sostenibilità*. Milano: FrancoAngeli.
- Anffas. *Inclusione lavorativa*. Disponibile in: <https://www.anffas.net/it/cosa-facciamo/supporto-alle-persone-con-disabilita/inclusione-lavorativa> [18/03/2024].
- Badiou A. (2023). *Osservazioni sul disorientamento del mondo*. Milano: Neri Pozza.
- Bauman Z. (2002). *Modernità liquida*. Roma: Laterza.
- Beck U. (2000). *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*. Torino: Einaudi.
- Bellacicco R., Dell'Anna S., Micalizzi E., & Parisi T. (2022). *Nulla su di noi senza di noi. Una ricerca empirica sull'abilismo in Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- Benasayag M. (2019). *Funzionare o esistere?* Milano: Vita e Pensiero.
- Caldin R., & Friso V. (2012). Quale lavoro per le persone con disabilità, oggi, in Italia? *Studium Educationis*, XIII (3), 37-57.
- Callegari L. (2020). *Per l'inclusione delle persone disabili, fragili, vulnerabili. Il ruolo della cooperazione sociale e del reddito di base*. Faenza: Homeless Book.
- Canevaro A. (2019). Operosità un orizzonte vasto come il mondo. In M. Montanari (a cura di), *Educarsi in un mondo operoso. Percorsi emancipativi in prospettiva inclusiva* (pp. 11-27). Trento: Erickson.
- Canevaro A., Cibin C.M., Bottà M., & Calderoni S. (2022). *Dalla scuola al lavoro. Verso una realtà inclusiva*. Trento: Erickson.
- Canevaro A., & Biancalana V. (2019). Progetto di vita e progetto per vivere. *Pedagogia più Didattica*, 5, 2-10.

- Comunello F., & Berti E. (2018). *Un mondo possibile. La disabilità generativa: dall'esperienza della Fattoria Sociale*. Trento: Erickson.
- Cornacchia M. (2015) (a cura di). *Andare a tempo. Ripensare la vita indipendente dell'adulto con disabilità*. Lecce: PensaMultimedia.
- Cottini L., Zorzi S., & Fedeli D. (2016). *Qualità di vita nella disabilità adulta. Percorsi, servizi e strumenti psicoeducativi*. Trento: Erickson.
- D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151. Disponibile in: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00164/sg> [18/03/2024].
- Del Bianco N. (2019). *Autodeterminazione nelle persone con disabilità intellettive. Studi, ricerche e questioni di pedagogia speciale*. Milano: FrancoAngeli.
- EU (2010a). *European Disability Strategy (2010-2020)*. Disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGIS-SUM%3Aem0047> [18/03/2024].
- EU (2010b). *Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*. Disponibile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A52010DC2020> [18/03/2024].
- EU (2023). *European human rights report*. Disponibile in: https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf. [18/03/2024].
- Fioritti A., & Berardi D. (2017) (a cura di). *Individual Placement and Support. Manuale italiano del metodo per il supporto all'impiego delle persone con disturbi mentali*. Bologna: Bononia University Press.
- Fish (2020). *Oltre. Oltre il pregiudizio, oltre la disabilità*. Disponibile in: <https://www.youtube.com/watch?v=2mp7OZGOGd4> [18/03/2024].
- Fish-Iref (2020). *La qualità del lavoro per le persone con disabilità*. Disponibile in: https://www.fishonlus.it/progetti-fish/joblab/files/Report_Condizioni_lavoro_def.pdf [18/03/2024].
- Floridi L. (2022). *Etica dell'intelligenza artificiale. Sviluppi, opportunità, sfide*. Milano: Cortina.
- Friso V. (2013). Inclusion sociale, lavoro e capability. *Formazione & Insegnamento*, XI (1), 91-101.
- Friso V. (2017). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Milano: Guerini Scientifica.
- Gallino L. (2014). *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*. Bari: Laterza.
- Gardou C. (2006). *Diversità, vulnerabilità e handicap. Per una nuova cultura della disabilità*. Trento: Erickson.
- Giovannone M. (2022). *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*. Roma: OIL-Organizzazione Internazionale del Lavoro.

- Goussot A. (2009) (a cura di). *Il disabile adulto. Anche i disabili diventano adulti e invecchiano*. Rimini: Maggioli.
- Kocman A., & Weber G. (2016). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.
- Legge 18/2009. *Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*. Disponibile in: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2009/03/14/009G0027/sg> [18/03/2024].
- Legge 68/1999. Disponibile in: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68> [18/03/2024].
- Legge 104/1992. *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*. Disponibile in: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1992/02/17/092G0108/sg> [18/03/2024].
- Legge 112/2016. *Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare*. Disponibile in: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-06-22;112!vig=2023-01-31> [18/03/2024].
- Legge 178/2020. *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023*. Disponibile in: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/12/30/20G00202/sg> [18/03/2024].
- Legge 328/2000. *Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali*. Disponibile in: <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/00328l.htm> [18/03/2024].
- Lepri C. (2016) (a cura di). *La persona al centro. Autodeterminazione, autonomia, adultità per le persone disabili*. Milano: FrancoAngeli.
- Marchisio C., & Curto N. (2019). Il metodo WIDE per il sostegno del diritto al lavoro delle persone con disabilità intellettiva. Potenzialità e criticità nella promozione di un approccio *evidence-based*. *L'integrazione scolastica e sociale*, 18(4), 365-388.
- Menga F.G. (2021). *L'emergenza del futuro. I destini del pianeta e le responsabilità del presente*. Roma: Donzelli.
- MLPS, D. 11 marzo 2022, n. 43. *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*. Disponibile in: <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita-disabilita-e-non-autosufficienza/fo-cus/linee-guida-collocamento-mirato> [18/03/2024].
- Monachesi L. (2024). *La sfida di Gioia De Angelis: "Ragazzi autistici al lavoro, ecco la nostra birra inclusiva. Siamo una vera impresa"*. Disponibile in: <https://www.ilrestodelcarlino.it/macerata/cronaca/la-sfida-di->

- gioia-de-angelis-ragazzi-autistici-al-lavoro-ecco-la-nostra-birra-inclusiva-siamo-una-vera-impresa-0d8ef5f5?live [18/03/2024].
- Montanari M. (2023). *Orientamento e formazione universitaria. In prospettiva inclusiva*. Roma: Anicia.
- Montobbio E., & Lepri C. (2000). *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*. Pisa: Edizioni Del Cerro.
- Morin E. (2012). *Pensare la complessità. Per un umanesimo planetario. Saggi critici e dialoghi di Edgar Morin con Gustavo Zagrebelsky e Gianni Vattimo*. Milano: Mimesis.
- Mura A., Tatulli I., & Agrillo F. (2021). Disabilità intellettiva e orientamento formativo. Un'indagine esplorativa sui dati dell'integrazione. *L'integrazione scolastica e sociale*, 20(2), 138-155.
- Murgia A. (2010). *Dalla precarietà lavorativa alla precarietà sociale. Biografie in transito tra lavoro e non lavoro*. Bologna: Odoya.
- Nussbaum M.C. (2011). *Creare capacità*. Bologna: il Mulino.
- Parisi S., Parisi A., Giannattasio M., Striano M., & Cesarano V.P. (2021). Realizzare progetti di vita indipendente mediante lo strumento Matrici ecologiche e dei sostegni. Il lavoro educativo della cooperativa Icaro. *L'integrazione scolastica e sociale*, 20(3), 115-129.
- Pasqualotto L., Lascioli A., Ceschel S., Fantuz L., Da Ros D., Pasin F., & Lucchetta A. (2023). L'avvio al lavoro della persona con disabilità nella prospettiva dei Servizi specialistici di mediazione. Gli esiti di un percorso di formazione e ricerca. *L'integrazione scolastica e sociale*, 22(1), 51-68.
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) (2021). #Nextgeneration Italia. Disponibile in: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf> [18/03/2024].
- Rapporto Inapp (2023). *Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*. Disponibile in: <https://www.inapp.gov.it/pubblicazioni/rapporto/edizioni-pubblicate/rapporto-inapp-2023> [18/03/2024].
- Romano D., Cesarano V.P., & Striano M. (2022). Lavoro è libertà! L'impegno della FISH Campania per l'inclusione lavorativa delle persone disabili. *L'integrazione scolastica e sociale*, 21(1), 122-133.
- Sen A. (1995). *Inequality Reexamined*. Harvard: Harvard University Press.
- Sen A.K. (2014). *Lo sviluppo è libertà. Perché non c'è crescita senza democrazia*. Milano: Mondadori.
- Totaro F. (2009) (a cura di). *Il lavoro come questione di senso*. Macerata: EUM.
- Touraine A. (2021). *La globalizzazione e la fine del sociale. Per comprendere il mondo contemporaneo*. Milano: il Saggiatore.

- Zaffini A. (2024). *Christian e quei nervi che gli bloccano gli arti*. "Riesco a vivere, ma trovare lavoro è difficile". Disponibile in: <https://www.ilrestodelcarlino.it/pesaro/cronaca/christian-e-quei-nervi-che-gli-bloccano-gli-arti-riesco-a-vivere-ma-trovare-lavoro-e-difficile-d63c358a> [14/04/2024].
- Zappaterra T. (2012). Disabilità e lavoro: costruzione identitaria ed esercizio di cittadinanza. In V. Boffo, S. Falconi & T. Zappaterra (a cura di), *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta* (pp. 17-43). Firenze: Firenze University Press.