

L'inclusione lavorativa delle persone disabili

A vent'anni dalla Direttiva Europea 2000/78

Marco Pronello, | 11 dicembre 2020

La disabilità come interazione negativa con l'ambiente

L'idea che da un ventennio si sta sempre più affermando nel campo della disabilità è quella relativa al **modello sociale**[note]Cfr. Shakespeare T. (2017), *Disabilità e società. Diritti, falsi miti, percezioni sociali*, Centro Studi Erickson, Trento[/note]: consiste nel fatto che ciò che si deve adattare/correggere non è l'individuo, ma l'ambiente, gli atteggiamenti degli altri individui, le strutture istituzionali. Secondo tale modello, viene riconosciuta l'intrinseca uguaglianza di ogni persona, indipendentemente dalle limitazioni funzionali. Viene altresì posta l'attenzione sul dovere, da parte della società, di sostenere la libertà e l'uguaglianza di tutti gli individui, inclusi coloro che possono avere necessità di un sostegno sociale.

In questo ordine di idee, diventa di fondamentale importanza il paragrafo e) del Preambolo della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità ove si dichiara che "la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con minorazioni e barriere attitudinali ed ambientali, che impedisce la loro piena ed efficace partecipazione nella società su una base di parità con gli altri".

In questo senso, sono tre, a livello interno e comunitario, i capisaldi del rinnovamento della concezione istituzionale della disabilità.

Nell'ordinamento italiano, già con la **legge 68/1999** si introduce, almeno teoricamente, il nuovo istituto del collocamento mirato che sottende alla concezione generale del disabile cittadino tra i cittadini con pari diritti e doveri e che consiste nel collocamento, all'interno delle percentuali di assunzione obbligatoria, delle persone con disabilità fisiche, psichiche o sensoriali e dei portatori di handicap intellettuale, in base alla loro formazione pregressa, alle loro capacità acquisite e tenendo conto delle potenzialità di crescita professionale.

In ambito comunitario, interviene la **Direttiva 2000/78**[note]La [Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000](#), stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. L 303 del 02/12/2000.[/note], contro le discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

La **Convenzione ONU** ha posto nel 2006 il terzo pilastro, senza il quale gli altri due non potrebbero sussistere, creando l'istituto dell'accomodamento ragionevole che ricomprende "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali" (art. 2 comma 4)[note]Più in generale si veda "Corso di diritto antidiscriminatorio - La discriminazione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro - La normativa antidiscriminatoria comunitaria: Direttiva 2000/78 e giurisprudenza CGUE La normativa antidiscriminatoria italiana", [relazione del dottor Federico Grillo](#).[/note].

Tutto questo impianto normativo va letto ed applicato tenendo sempre conto delle norme sull'informazione accessibile e contro le barriere di ogni tipo, senza le quali non può prevedersi una piena inclusione ed una piena cittadinanza delle persone disabili.

L'inclusione come volano per la rinascita

Seppure tra luci ed ombre, non c'è dubbio che la lettera di queste prescrizioni è di per sé ottima. Tuttavia le leggi non bastano a scongiurare condotte discriminatorie. Un sondaggio della Commissione Europea del 2015 ha rilevato che circa un europeo su otto ritiene di far parte di un gruppo a **rischio discriminazione** e il 65% dei lavoratori europei non è consapevole dei propri diritti in tema di discriminazione, mentre il gap negativo delle persone con disabilità occupate era circa del 24,2% ed aumentava ulteriormente in caso di disabilità più gravi e maggiormente a rischio di esclusione sociale[[note](#)]. Cfr. la pagina web istituzionale della *DG Employment, Social Affairs & Inclusion* intitolata "[Combating discrimination in the workplace](#)".[/[note](#)].

Quando finirà l'emergenza sanitaria, questi dati saranno drammaticamente peggiori a livello globale; il mondo socio-produttivo si troverà ad affrontare un lungo periodo di vera e propria ricostruzione, in cui le imprese dovranno operare perseguendo la massima efficacia ed efficienza in un contesto di grande crisi occupazionale, economica e, in sintesi, umana. In un momento come questo, il tessuto produttivo non può più farsi carico dell'assistenza delle persone disabili che non possono essere efficienti e competitive in questa fase di rinascita. Questi mesi possono tranquillamente sancire la **fine del collocamento assistenzialistico** e, vogliamo dire, pietistico delle persone disabili, perché le aziende pubbliche e private non possono più permettersi di avere perdite causate da personale non produttivo.

Perciò, proprio questo periodo di grave sconvolgimento, contrariamente ai luoghi comuni, è la grande occasione per rendere effettiva una vera inclusione di tutti nel tessuto lavorativo e sociale e **sarà proprio questa effettiva inclusione il volano della ripresa**, se i datori di lavoro terranno in debito conto che un ambiente di lavoro dove ogni categoria può esprimere il meglio di sé e dove chiunque, a prescindere dalle sue condizioni personali, si sente sicuro e protetto, è vincente da un punto di vista economico perché è più creativo, più efficiente e apporta un netto miglioramento all'immagine dell'azienda presso il personale, gli stakeholders e la clientela. Infatti, una politica aziendale totalmente inclusiva dà l'opportunità al management di contare su un range più ampio di talenti, riduce il turnover e, con un'adeguata applicazione dello **smart working** come accomodamento ragionevole, limita i livelli di assenteismo e i costi sociali per i periodi di malattia, aumenta il morale del personale, minimizza i rischi legali, fornisce credenziali migliori presso gli *stakeholders* e presso gli altri attori economici, migliora il livello di comprensione nei confronti della clientela e, se questo si traduce anche nella **progettazione universale**, aumenta la quota di mercato, dal momento che un terzo della popolazione acquisisce una forma di disabilità tra i 50 e i 65 anni. Inoltre, già secondo una stima del 2014, per un euro speso in accessibilità ed inclusione, c'è un **ritorno economico** di 1,48 euro[[note](#)]. Si veda l'articolo dell'autore "[Disabilità ed inclusione lavorativa: stato dell'arte e prospettive](#)".[/[note](#)].

Accoglienza, conoscenza e valorizzazione

Il primo maggio 2019, è stata varata la **campagna EUvsDiscrimination**, mediante la creazione di un sito web, un volantino, video esplicativi in tutte le lingue dell'Unione e post informativi sui social media, nonché mediante la pubblicazione sul sito internet dell'Unione Europea, a beneficio dei cittadini, di tutte le informazioni sul modo di adire gli organi competenti per far valere i propri diritti lesi. Si è anche posta molta attenzione agli accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità, mediante l'organizzazione, tra il maggio 2019 e il febbraio 2020, di una serie di eventi specifici in paesi in cui si è rilevato un gap occupazionale maggiore tra persone con e senza disabilità, al fine di creare maggiore consapevolezza tra i datori di lavoro e tra i lavoratori delle possibilità garantite dalle norme comunitarie di combattere le discriminazioni sul luogo di lavoro. È stata anche l'occasione per discutere con le aziende di accomodamenti ragionevoli e di come renderli in concreto disponibili ai lavoratori.

Sono anche stati somministrati, a livello dei singoli stati, dei questionari ai datori di lavoro, per conoscere e divulgare alcune buone prassi di accomodamenti ragionevoli che, secondo quanto hanno dichiarato gli stessi datori di lavoro intervistati, hanno dato risultati vincenti nell'inclusione attiva delle categorie più fragili nel mondo del lavoro.

Dalle risposte a questi questionari è scaturita una guida sulle buone prassi in tema di accomodamenti ragionevoli, che non ha nessuna presunzione di completezza, ma che può veramente fare cultura e portare a patrimonio comune pratiche che possono diventare dei validi precedenti. Si tratta in molti casi di accomodamenti che vanno oltre i meri adattamenti fisici o tecnologici, consistendo nella maggior parte dei casi soprattutto, e preliminarmente, nella conoscenza, nell'accoglienza e

nella valorizzazione del singolo[^{note}Si veda l'articolo citato nella nota precedente. Per un caso concreto di buone prassi in Italia si veda l'articolo dell'autore "[L'autismo non è un errore di sistema, è un altro sistema operativo](#)".[/note].

Infatti, già a partire dalla presentazione della candidatura, il soggetto deve poter esprimere liberamente i propri bisogni all'azienda senza timore di essere escluso o di non avere la possibilità di esprimersi al meglio, mentre il datore di lavoro, dal canto suo, deve, nel limite del possibile, accogliere la persona in quanto tale, con i suoi bisogni, ed accompagnarla in un ambiente sereno, prendendosene cura in quanto persona, prima ancora che come lavoratore.

Da qui deriva l'esigenza di prevedere, mediante un confronto costruttivo con il lavoratore e il **disability manager**, servizi che seguano quando sia opportuno il lavoratore, come per esempio l'istituto del tutoring, che del resto viene già ampiamente utilizzato in azienda tra soggetti normo-dotati.

Il tutor dovrebbe essere un soggetto interno od esterno, specializzato e preparato sulla disabilità del lavoratore, che lo accompagni, lo sostenga, lo protegga e lo affianchi nell'inserimento lavorativo, almeno fino a quando la situazione di reciproca conoscenza tra lavoratore e datore di lavoro e con i colleghi non si stabilizzi positivamente. Per raggiungere questo obiettivo, sarebbe importante implementare l'istituto del tirocinio che può essere propedeutico all'assunzione, per avvicinare il datore di lavoro alle specificità di un inserimento proficuo del lavoratore nell'organico.

Per questi scopi, come per quanto attiene agli ausili e ad ogni altro accomodamento, le associazioni rappresentative dei disabili e gli enti di ricerca e formazione possono fornire consulenza e assistenza agli associati e ai datori di lavoro tramite operatori specializzati, in funzione delle esigenze e delle situazioni concrete, con particolare attenzione alla comunicazione aziendale e tra colleghi (lingua dei segni, sottotitoli, comunicazione aumentativa), in modo che tutti i lavoratori siano in una condizione di pari opportunità di soddisfazione nel compimento delle mansioni e di flessibilità di carriera verticale ed orizzontale, in base ognuno alle proprie competenze ed al proprio background.

Raggiunti i termini minimi di sicurezza e di accessibilità, il resto sono norme del vivere comune, che vanno applicate dal lavoratore disabile e dai colleghi in uno spirito di reciproca collaborazione ed aiuto. Non ha senso pretendere ausili ed accomodamenti, se poi non ci si pone in maniera proattiva e collaborativa nei confronti dei colleghi e dell'azienda. L'inclusione è un diritto di tutti, disabili e non, ma bisogna fare ognuno del proprio meglio per guadagnarsi la fiducia e la collaborazione dei colleghi e dei responsabili.

Attuare una prassi inclusiva globale vuol dire, oltre che abbattere le barriere virtuali purtroppo presenti in gran quantità, abbattere anche quelle culturali, consentendo un cambio di mentalità sul collocamento delle persone con disabilità, passando dal pregiudizio alla concreta valorizzazione delle differenze, ritenendole sempre più potenzialità.

Per barriere culturali intendiamo anche, e forse in controtendenza, quelle delle persone disabili che, ancora oggi, spesso hanno la mentalità del "tutto dovuto": il disabile deve mettersi in gioco, pretendendo le pari opportunità ed il rispetto, ma ponendosi in maniera assertiva, conscio anche dei suoi doveri di cittadino e lavoratore, senza complessi di inferiorità, mentre la società dev'essere accogliente e vocata a valorizzare le diversità che in essa convivono.