

Il progetto di vita e il lavoro per le persone con disabilità

Marino Bottà, | 05 febbraio 2026

Una breve cronistoria

Anni Cinquanta, un'Italia rurale povera, appena uscita dalla guerra. Lo sviluppo economico si fondava sul ruolo egemone delle grandi aziende del nord, che avevano bisogno di manodopera scarsamente qualificata e facilmente reclutabile fra la massa di contadini che abbandonavano le campagne e gli immigrati dal Sud alla ricerca di una migliore qualità di vita. Quel poco di tessuto industriale esistente al Nord era rappresentato dalla siderurgia, dalla cantieristica e dal tessile: i primi appannaggio degli uomini, l'ultimo delle donne. Le persone con disabilità avevano scarse possibilità di accesso al lavoro e pertanto si dedicavano alle attività familiari, agricole, artigianali, oppure vivevano alla giornata. In ogni paese c'erano "invalidi" che aiutavano i contadini nei campi, o *andavano a bottega* in cambio di un pasto. I pochi che percepivano un salario, spesso dovevano alla fabbrica stessa la loro disabilità o erano mutilati di guerra. La disabilità dei lavoratori era sempre di tipo fisico, compatibile con gli ambienti di lavoro poco ospitali per tutti. Non vi erano forme di inserimento o sostegni per la conservazione del posto di lavoro. L'assunzione sorgeva per un interessamento del parroco, del sindaco o di qualche notabile locale, i quali esordivano dicendo che il poveretto aveva dei figli e aveva bisogno di lavorare. Mancando strumenti legislativi e culturali, si ricorreva al pietismo e alla morale cristiana.

Negli anni Sessanta e con il boom economico le cose cambiarono. L'economia era in forte espansione. Le persone con disabilità, finalmente, potevano lavorare in fabbrica. Le raccomandazioni erano la chiave d'accesso. Invalidi del lavoro e mutilati di guerra venivano inseriti in reparti speciali attrezzati appositamente per loro, dove svolgevano attività marginali, fino a quando conservavano la loro capacità produttiva. L'avvento del Sessantotto con le rivendicazioni da parte della classe operaia costrinse il legislatore a promulgare una legge che tutelasse il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Nacque così la legge n. 482 del 1968 "Disciplina generale per le assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private", in cui veniva declinato l'obbligo per le aziende con oltre 35 dipendenti di assumere il 15% di lavoratori con disabilità. Era prevista una percentuale per ogni categoria di invalidità (25% invalidi di guerra, 15% invalidi del lavoro, 15% invalidi civili, ecc.). I lavoratori invalidi erano iscritti all'Ufficio Provinciale per il Lavoro e la Massima Occupazione (UPLMO) e inseriti in apposite graduatorie da cui il funzionario preposto attingeva progressivamente, avviandoli al lavoro. L'avviamento era subito dall'azienda, pertanto il lavoratore invalido era mal accettato. La giusta rivendicazione di un diritto costituzionale veniva così compromessa da un approccio rigido, burocratico e ideologico. Si crearono pertanto aspre conflittualità rivendicative fra le parti.

Ci vollero oltre trent'anni per superare questa normativa e promuovere l'inserimento mirato. Il 1° gennaio 2000 entrò in vigore la legge n. 68 del marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Ribadito l'obbligo per le aziende, venne introdotto il concetto del **collocamento mirato**, ossia il ricorso a quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare il potenziale lavorativo delle persone e di inserirle nel mondo del lavoro "attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione". Finalmente, le aziende potevano disporre di strumenti - come convenzioni, esoneri, compensazioni, agevolazioni e sostegni - al fine di rendere meno oneroso l'inserimento dei lavoratori con disabilità. A tutto questo si aggiunse una radicale riforma del collocamento che, con il Decreto legislativo n. 469 del 1997, divenne di competenza delle Regioni e delle Province, non più del Ministero del Lavoro. Purtroppo, nonostante le premesse, i risultati furono del tutto insoddisfacenti. La maggior parte dei servizi provinciali preposti mantenne il vecchio approccio burocratico amministrativo nei confronti delle persone con disabilità e delle aziende. Gli strumenti di sostegno previsti dalla legge non ebbero un'adeguata e uniforme diffusione sul territorio nazionale, e la complessità delle procedure delusero gli interessati.

Successivamente, la globalizzazione dei mercati e le innovazioni tecnologiche stravolsero il modo di produrre, spingendo così le aziende soggette agli obblighi di legge a cercare lavoratori con disabilità sempre più "abili". Nel 2015, il legislatore cercò attraverso il Decreto legislativo n. 151 di aggiornare la Legge 68/1999 e le relative Linee Guida introducendo alcune importanti novità, non ancora concretizzate:

1. la totale estensione della **chiamata nominativa** (ossia la possibilità per i datori di lavoro privati di scegliere i lavoratori con disabilità);
2. l'inasprimento delle sanzioni per gli evasori e l'incremento degli incentivi economici a sostegno delle nuove assunzioni;
3. la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio;
4. la promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro;
5. la revisione delle procedure di accertamento della disabilità e la valutazione psico-sociale della disabilità;
6. l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità;
7. la promozione dell'istituzione del responsabile dell'inserimento lavorativo luoghi di lavoro;
8. la diffusione di buone pratiche di inclusione lavorativa.

L'attuazione della Riforma in materia di disabilità

Il Decreto Legislativo 62/2024, attuativo della Legge 227/2021, riprende il percorso e rilancia il processo inclusivo attraverso la **presa in carico** della persona e il superamento dell'approccio sanitario a favore di un modello fondato sul diritto delle persone. Modifica così tutto il processo inclusivo, non solo nelle modalità di gestione dell'iter procedurale, ma soprattutto nell'approccio strategico.

La persona acquista una propria centralità. Tutto viene realizzato partendo dalla persona per concludersi su di lei, con lei. L'intero percorso inclusivo vede la persona partecipe e protagonista di quanto viene deciso e concordato. Il concetto di delega che caratterizza il processo attuale, viene superato. La persona non delega la commissione medica affinché accerti la sua disabilità clinica, il comitato tecnico (previsto dall'art. 6 della Legge 68/1999) affinché predisponga un progetto di inserimento lavorativo, il collocamento disabili per il suo inserimento nel mondo del lavoro, ecc.. Ogni progettualità, azione, sostegno viene personalizzato e fatto "a misura della persona", nel rispetto dei suoi bisogni e dei suoi desideri. Non quindi un soggetto subente e assistito, costretto ad accettare modelli standard a cui adattarsi, ma una persona con diritto di parola, aiutata attraverso la presa in carico da parte di servizi in grado di comprendere i suoi bisogni e sostenerla lungo il percorso inclusivo. Un percorso che inizia con la **valutazione di base** (riconoscimento della condizione di disabilità basato sulla classificazione ICF - International Classification of Functioning e sulla classificazione internazionale delle malattie ICD - International Classification of Diseases) e il WHODAS (World Health Organization Disability Assessment Schedule), un questionario utilizzato come strumento integrativo e di partecipazione dalla persona.

La valutazione di base consentirà il riconoscimento dell'invalidità, la sua percentualizzazione e gli eventuali **accomodamenti ragionevoli**, ossia le misure, gli adattamenti necessari e adeguati alle condizioni di salute e dei contesti di vita della persona. Nel campo lavorativo gli accomodamenti ragionevoli riguarderanno le modalità operative previste dalla mansione, gli orari di lavoro, la mobilità territoriale, ecc. La persona in possesso del verbale di invalidità, con una percentuale superiore al 45%, e della relazione conclusiva ai fini lavorativi, potrà da subito iscriversi al Collocamento Disabili della provincia di residenza e successivamente integrare la propria documentazione con il **Progetto di vita** elaborato a seguito di una specifica istanza, presentata in qualsiasi momento all'ambito territoriale sociale di residenza. La persona partecipa attivamente alla elaborazione del progetto e al monitoraggio delle azioni programmate. Attraverso il progetto si intende migliorare la qualità di vita, facilitando anche l'inclusione socio-lavorativa attraverso strumenti, risorse, interventi, benefici, prestazioni, servizi, e ogni utile azione adatta a favorire la partecipazione sociale e la vita indipendente, e a eliminare e prevenire barriere che possono ostacolare la sua partecipazione sociale e lavorativa. Il Progetto di vita assicura inoltre il coordinamento fra i piani di intervento promossi dai vari soggetti sociali coinvolti. I servizi interessati attivano il progetto dopo aver fatto una **valutazione multidimensionale** del profilo di funzionamento della persona, l'analisi dei bisogni, dei desideri e delle aspettative, avvalendosi di figure professionali competenti (assistente sociale, professionisti sanitari, insegnanti, docenti, ecc.).

Nel caso di adulti in cerca di lavoro è prevista la presenza di un rappresentante dei servizi per il Collocamento Mirato. Il Progetto di vita è sostenuto dal **Budget di progetto**. Per Budget di progetto si intende l'insieme di risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche (pubbliche e private), attivabili anche attraverso la co-programmazione e co-progettazione con il terzo settore. Tutto questo dovrebbe consentire l'attivazione di **Percorsi di accompagnamento al lavoro** personalizzati e il diffondersi di un'uniforme modalità operativa su tutto il territorio nazionale.

Tutto quanto di positivo previsto dal Decreto 62 in tema di inclusione lavorativa rischiererà di essere vanificato se non si provvederà a:

1. riformare la Legge 68/1999, oramai anacronistica rispetto ai cambiamenti socioeconomici che si sono verificati in 25 anni;
2. riorganizzare il sistema del collocamento pubblico;
3. uniformare il rispetto e l'attuazione delle normative su tutto il territorio nazionale;

4. diffondere le buone prassi per l'inclusione lavorativa delle persone che presentano complessità di inserimento.

Tutto quanto enunciato dal decreto incontrerà inevitabilmente le forze caudine delle Regioni e le trappole sparse sui territori provinciali. È inoltre facile pronosticare atteggiamenti di inerzia, svuotamento di contenuti, e di burocratizzazione delle novità proposte, come è avvenuto con la Legge 68/1999 e le successive norme in materia. Ma questo non deve demoralizzarci: se non avverrà un cambiamento del sistema pubblico, sarà comunque possibile creare in ogni ambito provinciale Servizi Territoriali per l'Inclusione Lavorativa (STIL), in grado di supportare l'attività del collocamento delle persone con disabilità e formare una figura professionale - ovvero il Disability Job Supporter - attraverso specifici corsi. Una strategia già in atto perseguita da ANDEL per accompagnare al lavoro le persone e supportare le aziende nell'assolvimento degli obblighi di legge.

Comunque vada, il Ministro per le Disabilità Alessandra Locatelli, attraverso il Decreto 62, ha promosso un cambiamento culturale. Ci vorrà del tempo perché sia metabolizzato e per acquisire efficacia operativa. A noi tutti il compito di rimboccarsi le maniche e dare il nostro contributo. Questa è una scommessa che una società civile moderna deve vincere!