

La disabilità in azienda: verso il wellbeing inclusivo

SHORT PAPER / 2024



Sommario

1.	Introduzione e dati di contesto	pag. 3
2.	La ricerca: gli approcci alla disabilità in azienda	pag. 6
	2.1/ Principali risultati dell'indagine quantitativa	
	2.2/ Principali risultati dell'indagine qualitativa	
3.	Le principali questioni aperte sul tema della disabilità in azienda	pag. 12
	3.1/ L'importanza di partire dalla strategia	
	3.2/ Diversità e disabilità: davvero assimilabili? Formare per abbattere gli stereotipi	
	3.3/ Fare rete per fare meglio	
	3.4/ Il valore aggiunto di avere una figura formata per gestire le persone con disabilità	
4.	Conclusioni e riflessioni	pag. 17



1.

INTRODUZIONE E DATI DI CONTESTO

Una reale inclusione è ancora lontana

La Carta di Solfagnano - firmata a conclusione del primo G7 Inclusione e Disabilità, che si è svolto a Perugia nell'ottobre di quest'anno - ha riportato l'attenzione sulla necessità di favorire l'inclusione e la partecipazione attiva delle persone con disabilità nella vita sociale, economica e politica del Paese. Il documento che rappresenta gli impegni dei Ministri e dei Paesi partecipanti al G7, ispirati dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, contiene 8 priorità sulle quali i Paesi G7 si impegnano ad agire, mettendo al centro la persona e sostenendo politiche concrete d'inclusione, valorizzazione e partecipazione.

Il tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è stato a lungo affrontato nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa, spesso demandato alla sensibilità dei singoli manager. Ma dove le aziende investono in un cambio culturale, gli obblighi di legge, percepiti in alcune circostanze come stringenti, possono diventare un'opportunità di crescita per tutti.

Nel 1999 venne pubblicata la **Legge 68/99**¹ («Norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità»), la quale promuoveva l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e stabiliva le "quote d'obbligo", ossia quante persone con disabilità avrebbero dovuto essere assunte da un'azienda a seconda delle sue dimensioni.

Nel 2006, l'art. 27 della **Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità** ha stabilito l'**importanza di promuovere l'autorealizzazione delle persone con disabilità**², costituendo un punto di svolta importante per il loro impiego.

Negli anni, il tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è diventato sempre più rilevante e dal 2015 è stato inserito fra gli **Obiettivi dell'Agenda 2030**. Ben 4 obiettivi ne parlano in maniera esplicita e in particolare l'obiettivo 8 incentiva l'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso **per tutti** ponendo un particolare riguardo alle persone con disabilità.

Favorire l'inclusione delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, significa renderle parte attiva dei processi e delle funzioni aziendali, valorizzare le loro competenze e le loro abilità distintive, facendo in modo che questo generi una cultura inclusiva e favorisca il benessere non solo per loro ma per l'intera azienda.

Eppure, una reale inclusione sembra essere ancora lontana: i dati ISTAT ci dicono che sono circa 600 000 le quote di assunzione riservate alle persone con disabilità che le aziende dovrebbero soddisfare e che degli oltre 800 000 iscritti alle liste di collocamento solo il 4% viene preso in carico dal sistema pubblico⁴. Il risultato di questi dati è che **solamente 1 persona con disabilità su 3 ha un lavoro**⁵.

Favorire l'inclusione delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro, significa renderle parte attiva dei processi e delle funzioni aziendali, valorizzare le loro competenze e le loro abilità distintive, facendo in modo che questo generi una cultura inclusiva e favorisca il benessere non solo per loro ma per l'intera azienda.



→ **1 su 3**

**le persone con disabilità
che hanno un lavoro**

Negli anni non sono cresciuti solamente gli “obblighi” di assunzione per le aziende, ma anche i fondi a disposizione delle aziende per progetti di inserimento:

ad esempio, nel 2022 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha stanziato **oltre 76 milioni di euro** per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità⁶, il **PNRR stanziava 500 milioni per il 2024**⁷, il Fondo Unico per l’Inclusione delle Persone con Disabilità creato grazie alla legge di bilancio del 2024 stanziava **552 milioni di euro**⁸ e la dote INAIL per il reinserimento delle persone con disabilità è costituita da **2,5 milioni di euro**⁹.

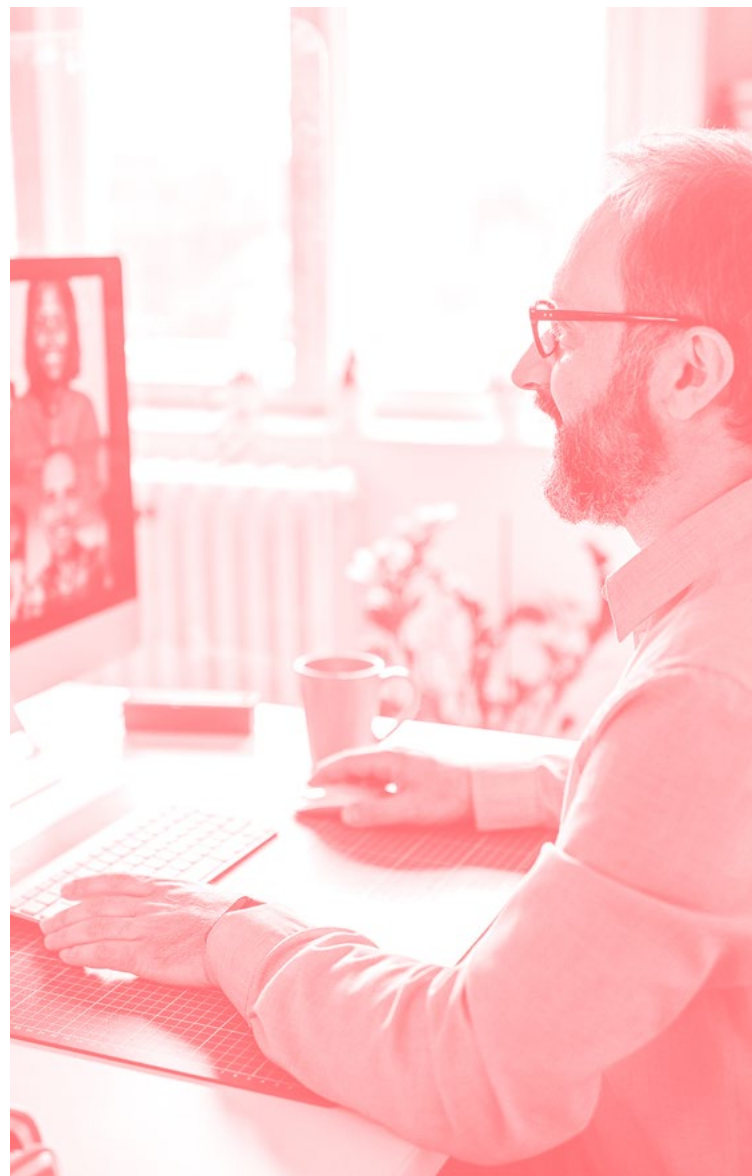
Questi dati ci mostrano come i fondi per favorire l’inserimento lavorativo siano effettivamente presenti e monitorabili, ma non ci dicono di come questo inserimento poi avvenga e si concretizzi nella realtà aziendale. Sono poche ancora le ricerche sul tema e quindi anche i dati che ci possono aiutare a comprendere meglio la situazione.

Secondo la ricerca svolta da **SDA Bocconi** e **Accenture**, il 76% delle aziende ha già adottato politiche di gestione della diversità non previste dalla legge, **ma non abbiamo dati nello specifico riguardo le politiche dedicate alle persone con disabilità.**



→ **76%**

le aziende che hanno già adottato politiche di gestione della diversità



Wisegrowth, Fondazione ISTUD e Valore D, hanno invece condotto un’indagine qualitativa da cui emerge che

le persone con disabilità sono spesso già presenti in azienda, sebbene non siano “visibili”.

Sono molti, infatti, gli stereotipi e i pregiudizi associati alle varie forme di disabilità e spesso i lavoratori che ne sono portatori o ne contraggono una mentre lavorano tendono - ove possibile - a non comunicarla al datore di lavoro per evitare ripercussioni (es. demansionamento, minori prospettive di carriera).

2.



LA RICERCA CONDOTTA DA JOINTLY

Gli approcci alla disabilità in azienda

Nell'ottica di comprendere meglio il punto di vista delle aziende riguardo le persone con disabilità, le azioni con le quali attualmente favoriscono l'inclusione e le prospettive future in quest'ambito, Jointly, con la collaborazione di un Disability Manager interno, ha svolto una ricerca esplorativa.

L'indagine condotta da Jointly è composta da una rilevazione quantitativa, tramite survey strutturata online, ed un approfondimento qualitativo, tramite intervista semi strutturata a HR e/o figure con mansioni di disability/diversity management. L'indagine ha coinvolto **88 aziende italiane** di dimensioni medio - grandi (1 su 2 ha più di 500 dipendenti) e prevalentemente di servizio (65%).

2.1.

Principali risultati dell'indagine quantitativa

Delle 88 aziende intervistate, 35 hanno almeno 1 persona con disabilità (ossia il 42% del campione complessivo che indica anche il numero di persone con disabilità presenti, mentre un ulteriore 40% non è in grado di indicare il numero di persone con disabilità presenti in azienda). La maggior parte delle persone con disabilità presenti nelle aziende del campione

presentano una disabilità di tipo fisico (42%) e/o viscerale (40%, come diabete, malattie cardiache, etc).

Le disabilità legate alla sfera mentale (depressione o disturbi psichiatrici diagnosticati) o intellettiva (sindrome di down, autismo e simili) risultano meno diffuse, o forse meno rilevate.

Questi dati suggeriscono che le disabilità con maggiore incidenza sono anche quelle più facilmente riconoscibili e "gestibili" dalle aziende (disabilità fisiche), mentre quelle meno diffuse sono anche quelle caratterizzate da maggior stigma sociale e minor conoscenza (es. Disturbi psichiatrici o patologie mentali).

Le disabilità con maggiore "incidenza" sono anche quelle più facilmente riconoscibili.

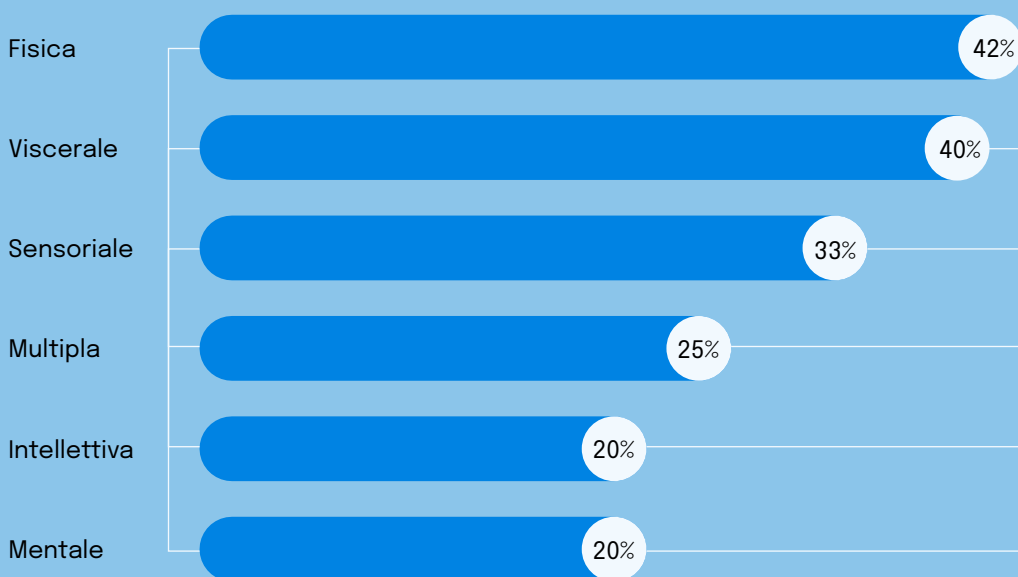


Figura 1 Tipologie di disabilità presenti nelle aziende della ricerca

I supporti normativi più “semplici” sono quelli più utilizzati dalle aziende.

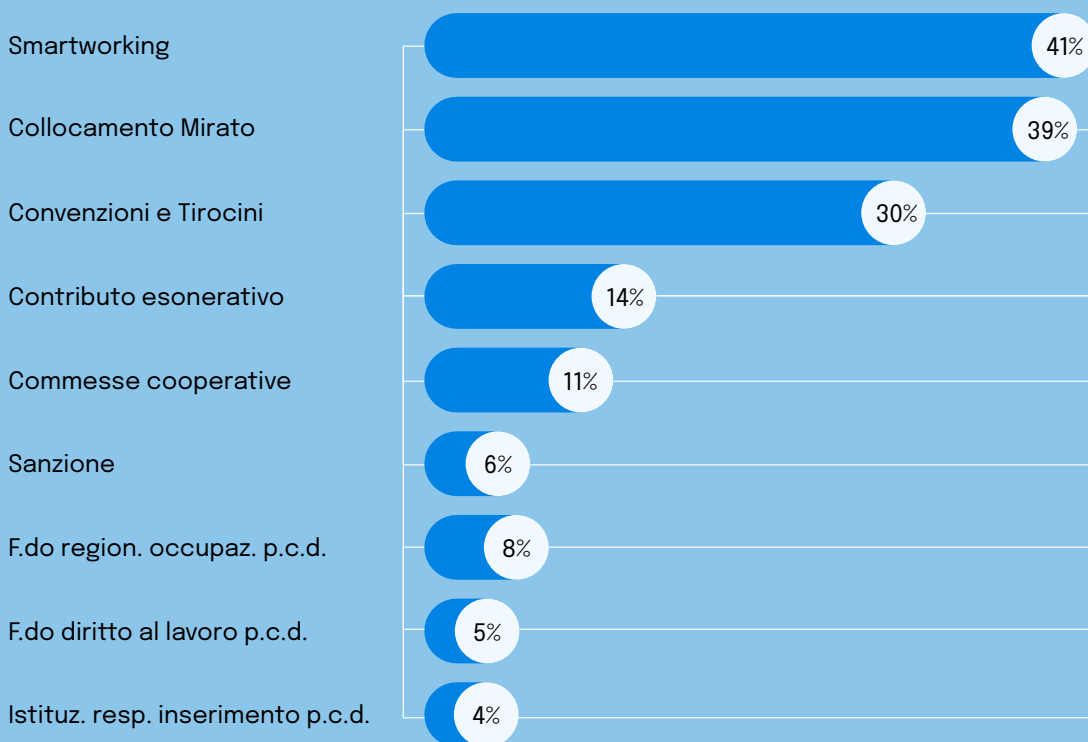
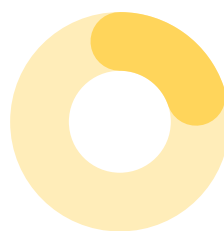


Figura 2 Supporti normativi utilizzati dalle aziende per gestire le persone con disabilità

Le analisi svolte hanno permesso innanzitutto di rilevare quali supporti normativi (es. Fondi) utilizzano le aziende per gestire le persone con disabilità.

Le risposte mostrano come siano i supporti normativi più “semplici” - o accessibili - quelli maggiormente utilizzati dalle aziende: il 41% dà la possibilità di lavorare in smart working, il 39% utilizza il collocamento mirato tramite centri per l’impiego e un ulteriore 30% sfrutta le convenzioni e tirocini concordati con le agenzie per il collocamento.

Risultano molto meno utilizzati (o forse meno conosciuti) i fondi per l’inserimento delle persone con disabilità: non superano il 10%.



→ 20%

aziende che pagano sanzioni o contributi per non assumere persone con disabilità

Il 6% delle aziende rispondenti paga una sanzione annuale perché non soddisfa le quote d’obbligo e il 14% paga un contributo che le esonera dall’assunzione di persone con disabilità a causa di particolari caratteristiche del lavoro (es. viaggi e trasferte frequenti, lavori che richiedono una costituzione fisica robusta).

Quali sono le azioni che le aziende attuano al loro interno per favorire l'inclusione delle persone con disabilità?



Figura 3 Azioni specifiche adottate dalle aziende nei confronti delle persone con disabilità (più opzioni disponibili)

Riguardo invece le azioni che le aziende attuano al loro interno per favorire l'inclusione delle persone con disabilità, rileviamo come:

- 1 su 3 (35%) **seleziona i candidati sulla base delle competenze** e progetta percorsi di carriera
- 1 su 3 (30%) **gestisce internamente gli aspetti burocratici** del lavoro delle persone con disabilità (attraverso la funzione HR)

→ 1 su 3 ha stipulato **convenzioni con cooperative** (28%) o si è rivolta ad **agenzie di recruiting** (26%), esternalizzando di fatto la selezione

→ 1 su 5 **organizza momenti di sensibilizzazione interna** (23%) o ha istituito campagne di comunicazione sul tema della disabilità (23%)

→ Meno di 1 su 5 offre **servizi dedicati** alle persone con disabilità (18%) o progetta **percorsi di carriera calibrati** sulle competenze delle persone con disabilità (16%).

4 strategie di gestione delle persone con disabilità

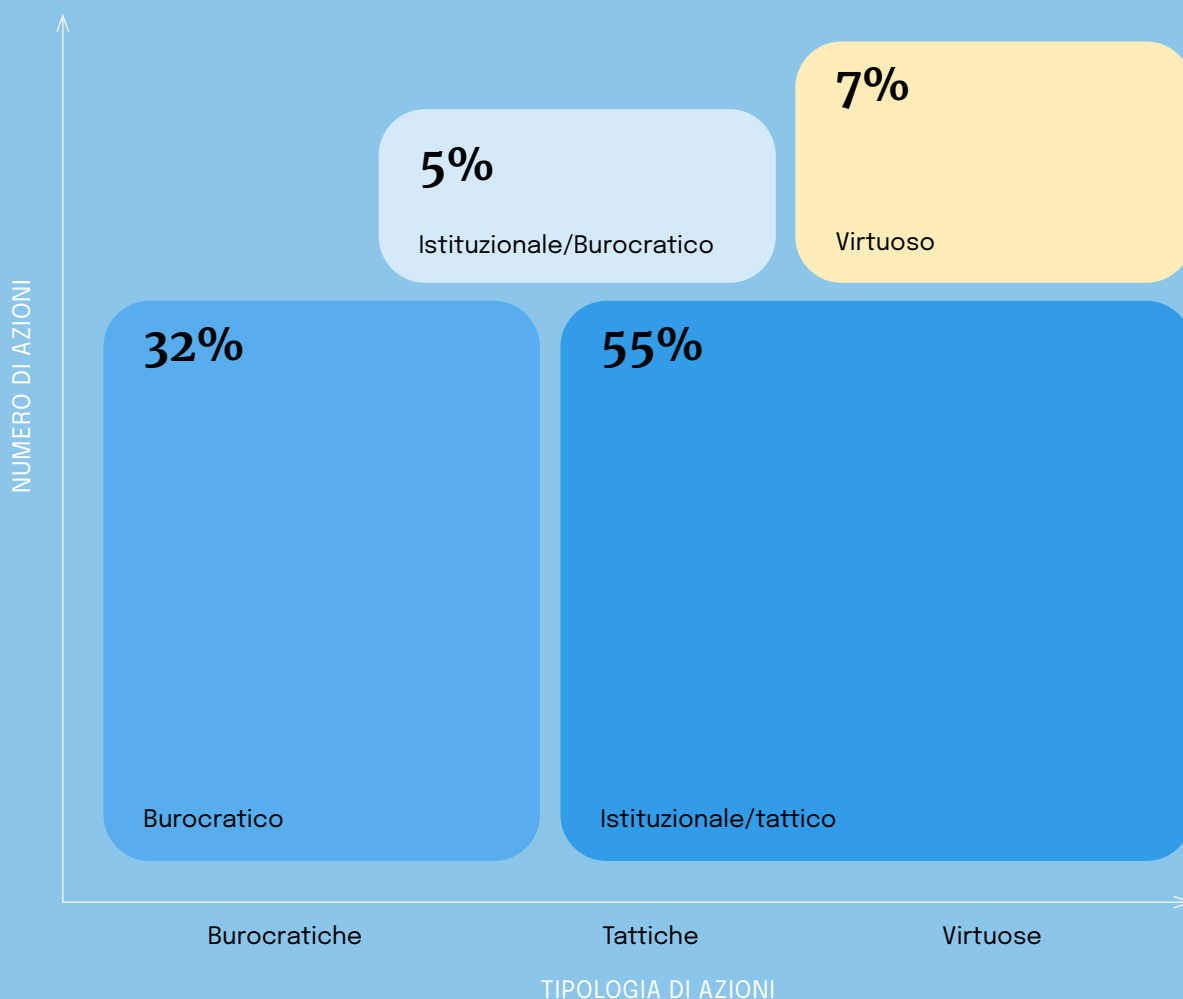
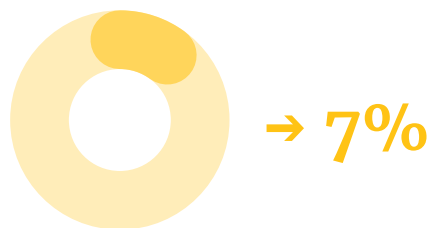


Figura 4 - matrice delle strategie di gestione delle persone con disabilità

Analizzando trasversalmente le azioni e categorizzandole in base all'approccio di cui sono espressione, è stato possibile costruire una matrice che descrive 4 strategie di gestione delle persone con disabilità. La matrice ci aiuta a capire che:

1 azienda su 2 adotta una strategia **istituzionale - tattica**, ossia gestisce internamente le persone con disabilità (dal reclutamento alla formazione) e svolge azioni molto generiche di sensibilizzazione interna (es., manifesti sulla diversità);

1 azienda su 3 adotta una strategia di tipo **burocratico**, ossia si attiene agli obblighi di legge per l'inserimento delle persone con disabilità (es. Stipulando convenzioni con cooperative o enti che si occupano di reclutare e/o somministrazione di lavoro alle persone con disabilità);



aziende che adottano una strategia virtuosa

Meno del 10% delle aziende adotta una strategia **virtuosa**, ossia favorisce l'inclusione della/e persone con disabilità attraverso un reale scambio con i colleghi e ne favorisce la crescita e lo sviluppo nel tempo (es. Prevede percorsi di carriera calibrati sulle competenze delle persone con disabilità).

2.2.

Principali risultati dell'indagine qualitativa

Fra le aziende che hanno partecipato alla survey, **7 si sono rese disponibili a svolgere un'intervista** che ha approfondito alcuni aspetti della gestione della diversità (es., quali azioni svolge l'azienda per la gestione e inclusione delle persone con disabilità? Da quanto tempo? Per quali motivazioni? Quali obiettivi si è posta per il futuro e quali sfide vede per le aziende sul tema della disabilità?)

Le interviste confermano che nella maggior parte dei casi le aziende adottano una strategia di gestione della disabilità tattica/istituzionale ed aiutano a comprenderne le motivazioni.

Innanzitutto, la disabilità è una condizione poco conosciuta da chi si occupa di risorse umane, per cui anche la gestione di persone con disabilità appare più difficoltosa poiché richiede specifiche competenze e conoscenze ed un aggiornamento continuo.

Inoltre, la disabilità è un tema ancora poco diffuso nelle community delle risorse umane, per cui le buone pratiche e le occasioni di confronto fra colleghi sono ancora poche (eccetto per chi lavora in una azienda appartenente ad un gruppo multinazionale, per cui avere linee guida e occasioni di confronto è più facile).

La disabilità è un tema ancora poco diffuso nelle community delle risorse umane, per cui le buone pratiche e le occasioni di confronto fra colleghi sono ancora poche.

Il principale apprendimento dalle interviste riguarda però la possibilità che **in una stessa azienda possano convivere azioni anche molto diverse fra loro, per cui il confine fra le strategie risulta ancora poco netto.**

La stessa azienda, infatti, può aver progettato sia un percorso di carriera dedicato ad alcune persone con disabilità presenti al suo interno e particolarmente adatte a svolgere specifici compiti, e contemporaneamente dover pagare una sanzione per non aver ancora soddisfatto completamente le quote d'obbligo (ad esempio a causa della difficoltà a individuare le persone adeguate ai ruoli da ricoprire).

Il percorso per rendere la disabilità davvero integrata nelle strategie aziendali è solo all'inizio e le aziende si stanno evolvendo in tal senso, sospinte in parte dagli obblighi di legge e in parte dai risultati che pian piano rilevano.



3.



APPROFONDIMENTO SUI RISULTATI

Le principali questioni aperte sul tema della disabilità in azienda

Grazie a questa indagine, possiamo aprire alcune riflessioni su questioni che ci appaiono rilevanti nel dibattito sulle persone con disabilità nel mondo del lavoro e di cosa possono fare praticamente le aziende per supportarle.

3.1.

L'importanza di partire dalla strategia

Il primo punto sul quale vale la pena riflettere riguarda **la necessità di avere una strategia per favorire l'integrazione delle persone con disabilità**. I dati della nostra indagine suggeriscono che le aziende, pur riconoscendo il valore dell'inclusione delle persone con disabilità, ancora faticano a adottare una strategia che la possa favorire.

Il fatto che le persone con disabilità siano una fetta di popolazione ancora esigua nella popolazione aziendale, inoltre, non garantisce che in azienda ci siano persone formate per gestirne le esigenze e spesso vengono messe in atto solo azioni "sperimentali" o ad hoc.

La normativa, i numeri e gli **obiettivi dell'agenda 2030** mostrano però che per le aziende è imprescindibile inserire sempre più lavoratori e lavoratrici con disabilità garantendone al contempo una reale inclusione.

Adottare una strategia per favorire l'inclusione delle persone con disabilità, significa per l'azienda stabilire obiettivi, dotarsi di strumenti di monitoraggio, programmare azioni e valutarne i risultati, proprio come si fa in molti altri ambiti dell'HR.

In questo modo per l'azienda diventa più facile adottare un approccio proattivo ad un tema che porta benefici anche in termini di **employer branding** e può essere rendicontata nei **bilanci di sostenibilità**.

Adottare una strategia non implica per forza che l'azienda debba assumere una persona formata (es. disability manager), poiché ad oggi è possibile richiedere una consulenza ad hoc da parte di queste figure, frequentare corsi di formazione o eventi oppure mettersi in rete con altre aziende e scambiare idee e buone pratiche, anche se la miglior base di partenza per stabilire una strategia rimane quella di mettersi in ascolto delle esigenze delle proprie risorse interne.

Adottare una strategia per favorire l'inclusione delle persone con disabilità, significa per l'azienda stabilire obiettivi, dotarsi di strumenti di monitoraggio, programmare azioni e valutarne i risultati, proprio come si fa in molti altri ambiti dell'HR, con benefici anche in termini di employer branding.



3.2.

Diversità e disabilità: davvero assimilabili? Formare per abbattere gli stereotipi

Un'altra riflessione importante riguarda la **possibilità di assimilare la disabilità alle altre forme di diversità** (es. Di genere, età, etnica, religiosa, di orientamento sessuale, etc) o se invece non sia più opportuno considerarla come una condizione specifica di alcuni lavoratori.

Le persone con disabilità hanno spesso esigenze specifiche proprio nei confronti del lavoro e delle modalità in cui lo svolgono (es. Adattamenti di tavoli e sedie, degli strumenti, degli spazi, etc.) che altre forme di diversità non richiedono, e risultano spesso molto più evidenti. Queste caratteristiche possono rendere difficile per le persone relazionarsi con chi ha una disabilità, per timore di sottolineare maggiormente la loro condizione o per inesperienza.

Sappiamo però che maggiore è la possibilità di stare a contatto con la diversità e minori saranno gli stereotipi e pregiudizi proprio verso quella forma di diversità e in generale verso ciò che è diverso.

Le azioni che le aziende possono facilmente adottare per favorire l'inclusione delle persone con disabilità riguardano:

→ **La formazione**, in primis di chi gestisce le risorse umane; stesso tempo spazi ibridi per l'attività professionale.

→ **La sensibilizzazione**, di tutti partendo dai manager/team leader dell'azienda e arrivando a tutti i collaboratori (es., organizzare eventi con testimonial, visitare mostre dedicate alla disabilità, organizzare team building a tema).



Grazie ad azioni di questo tipo è infatti possibile migliorare atteggiamenti e comportamenti nei confronti delle persone con disabilità: avvicinarsi, stare a contatto, conoscere meglio la disabilità, le sue caratteristiche e le implicazioni, i vantaggi (!) E le specificità di ciascuna forma significa innanzitutto **diminuire il senso di timore per ciò che è diverso**, che caratterizza tutti noi, **e modificare i propri pregiudizi e/o stereotipi**.

3.3.

Fare rete per fare meglio

Abbiamo parlato finora del valore che l'inclusione delle persone con disabilità può portare internamente all'azienda, in termini di benessere e crescita delle persone e dell'azienda stessa. Eppure, le aziende che abbiamo incluso nella nostra indagine hanno segnalato anche la necessità di **fare rete con altre aziende** proprio sul tema della disabilità.

Il valore di un network interaziendale sul tema della disabilità, infatti, è considerato dalle aziende un modo per migliorare la conoscenza di buone pratiche, ottenere spunti importanti per il proprio lavoro, entrare a contatto con altre realtà e poter condividere esperienze.

Alcuni network interaziendali già esistono ed è quindi importante valorizzarli per fare in modo che le aziende possano aderirvi, diffondere le loro attività e fare in modo che essi dialoghino maggiormente con gli attori istituzionali esistenti.

3.4.

Il valore aggiunto di avere una figura formata per gestire le persone con disabilità

Le aziende, specialmente quelle di grandi dimensioni, segnalano la necessità di avere **figure specificamente formate per gestire le persone con disabilità in azienda**. In alcuni casi le aziende possono inserire in organico un disability manager o richiederne la consulenza, ma non sempre questo è possibile in virtù dei costi che comporta.

Più frequentemente sono **persone appartenenti all'ambito HR** che gestiscono le persone con disabilità che, come abbiamo detto, è importante possano beneficiare di un percorso formativo che consenta di gestire al meglio le persone con disabilità.

In entrambi i casi, queste figure potrebbero efficacemente farsi carico di tutte le azioni di cui abbiamo parlato nei punti precedenti, ossia:

- **Migliorare la strategia di inclusione** delle persone con disabilità e aumentare il benessere delle persone con disabilità e di tutti i colleghi;
- **Organizzare azioni di sensibilizzazione** (ad esempio, aiutando a comprendere che la disabilità non è solo quella fisica ma che esistono tante tipologie di disabilità anche meno visibili, favorendo l'emergere delle "disabilità nascoste" possano riconoscersi ed emergere, organizzando momenti di conoscenza e scambio per favorire l'abbattimento di stereotipi e pregiudizi);
- **Aiutare l'azienda a tarare le mansioni lavorative** delle persone con disabilità sulle loro competenze, sfruttarne i punti di forza e progettare percorsi di carriera adeguati;
- **Aderire ai network nazionali e interaziendali** relativi alle persone con disabilità, per migliorare la propria formazione e avere idee nuove;
- **Supportare l'azienda nella rendicontazione dell'impatto** delle azioni svolte e migliorarne la reputazione.

Per favorire l'inclusione delle Persone con Disabilità, le aziende possono seguire questi semplici step:

- **Stabilire obiettivi chiari e raggiungibili**, dotati di KPI che possano garantirne il monitoraggio;
 - **Organizzare eventi o momenti di formazione interna** (specifici per HR) e sensibilizzazione (dedicati a tutti) sulla disabilità;
 - **Formare una persona che si occupa di HR** oppure stabilire una collaborazione/inserire in organico con un Disability Manager (a seconda delle possibilità dell'azienda) in grado di gestire le Persone con Disabilità e garantire l'adozione e l'implementazione di una strategia di inclusione;
 - **Aderire a network e community aziendali sul tema della disabilità in azienda**, per scambiare idee, riflessioni ed avere buone pratiche di ispirazione.
- 

4.



CONCLUSIONI E RIFLESSIONI

Un approccio “inclusivo” al Wellbeing

A partire dall'analisi della normativa, dai dati sul contesto mondiale e quelli provenienti dalla ricerca svolta da Jointly su un panel di aziende italiane di varie dimensioni e tipologie, abbiamo cercato di comprendere se e come le aziende mettano in atto azioni e strategie di inclusione delle persone con disabilità.

Ne è emerso **un quadro ancora piuttosto “acerbo”**: la disabilità, pur essendo un tema presente da molto tempo ormai nel panorama lavorativo, solo negli ultimi anni sta conoscendo una vera e propria definizione. Si pensi solamente alla categorizzazione delle varie forme di disabilità, che includono anche quelle più “nascoste” o al fatto che solo negli ultimi anni si stanno stanziando ingenti capitali per favorirne l’inclusione lavorativa, grazie anche agli obiettivi dell’agenda 2030 stabiliti dall’ONU.

Le aziende segnalano la necessità di maggiori conoscenze e competenze sulla disabilità e sulla sua gestione lavorativa, poiché ricondurla entro le logiche della diversità appare ad oggi limitante e non completamente adeguato.

Inoltre, a fronte di poca conoscenza probabilmente, nelle strategie aziendali prevale oggi una logica “reattiva” all’inclusione delle persone con disabilità (vedi strategia tattico/istituzionale), per cui le aziende si muovono prevalentemente spronate da obblighi di legge e, con minor frequenza, dalla reale consapevolezza del valore della diversità. Questo è spesso dovuto alla mancanza di buone pratiche o della loro conoscenza, poiché le aziende su questo faticano ancora a “fare rete” e condividere le esperienze. Le PMI su questo sono probabilmente anche più svantaggiate rispetto alle grandi imprese, che fanno parte di network internazionali o che possono contare sulle risorse per inserire una persona in grado di gestire le persone con disabilità.

Sono poche quindi le aziende che possiamo categorizzare come **“virtuose”** (cfr. Matrice delle strategie di gestione delle disabilità), che riconoscono il valore che la disabilità può generare nell’azienda, al business e soprattutto al benessere non solo delle persone con disabilità ma di tutti i dipendenti dell’azienda.

Un esempio, fra i tanti, che abbiamo raccolto grazie a questa ricerca, di quella che potrebbe essere una strategia virtuosa, riguarda un’azienda che, avendo assunto una persona con disturbo dello spettro autistico ha predisposto una stanza particolarmente ordinata in cui questa persona può fare delle pause per ritrovare calma e tranquillità, di cui ha necessità per far fronte alla sua patologia.





La stessa stanza, predisposta per portare sollievo ad una specifica persona, **col tempo ha iniziato ad essere frequentata anche da altri colleghi e colleghe che sentono la necessità di prendersi una pausa dalla frenesia della routine lavorativa e ritrovare la calma.** In questo caso, la diversità ha portato beneficio a tutti i colleghi, poiché ha posto l'attenzione su una questione importante, ossia la carica emotiva che le persone sperimentano al lavoro e che, pur manifestandosi in modi molto diversi (es., gli stessi stimoli ambientali, come rumori, voci alte, ritmi frenetici o situazioni di incertezza, possono generare crisi in chi ha una patologia dello spettro autistico, ma rappresentano un elemento di distrazione e di sovraccarico per tutti), può essere gestita in modi molto simili.

Questo esempio ci sembra possa significare cosa significhi per le aziende pensare al benessere di tutte le risorse umane, adottando un approccio virtuoso che possiamo definire di **"wellbeing inclusivo"**. Così come nel mondo HR si sta diffondendo la consapevolezza che prendersi cura delle persone aumenta engagement, soddisfazione lavorativa e crea un miglior clima aziendale, pensiamo sia utile che le aziende siano portate a **riflettere sulla necessità di prendersi cura anche del benessere delle persone con disabilità.**

Questo significa andare oltre l'inserimento delle persone con disabilità, l'adattamento del lavoro (es. mansioni, orari o luoghi di lavoro) o l'accessibilità e la fruibilità degli spazi e/o dei dispositivi aziendali) e

pensare alle persone slegate dalla loro disabilità, come persone a cui offrire percorsi di carriera adeguati, servizi welfare accessibili e fruibili, occasioni di valorizzazione e crescita personale e professionale.

Impegnarsi ad includere persone con diverse abilità permette di vedere gli spazi e le relazioni organizzative con occhi diversi dai "normodotati" e di realizzare che non c'è un solo modo per eseguire il proprio lavoro. Da una differenza può nascere un elemento di forza. La diversità, inoltre, può spronare tutti a pensare "fuori dagli schemi" e a trovare soluzioni innovative ai problemi o alle situazioni che affrontano.

- 1 <https://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.html>
- 2 <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Convenzione-ONU/Documents/Convenzione%20ONU.pdf>
- 3 ISTAT 2020
- 4 Articolo *Corriere della Sera*, marzo 2021
- 5 Per un quadro completo ed aggiornato sulle assunzioni attraverso gli organi competenti sul territorio e dei centri di collocamento mirato si veda la X Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della L68/99 <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/x-relazione-al-parlamento-sullo-stato-di-attuazione-della-legge-12-marzo-1999-n-68>
- 6 Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- 7 <https://disabilita.governo.it/it/notizie/PNRR-500-mln-per-progetti-autonomia-per-persone-disabili/#:~:text=Con%20uno%20stanziamento%20complessivo%20di,autonomia%20delle%20persone%20con%20disabilit%C3%A0>
- 8 <https://www.welforum.it/bilancio-2024-i-fondi-per-la-disabilita-sono-diminuiti/>
- 9 <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/sala-stampa/comunicati-stampa/com-stampa-bando-formazione-reinserimento-lavorativo-2023.html>
- 10 Accenture – SDA Bocconi, 2023, *Persone con disabilità e lavoro: oltre le barriere*
- 11 Wise Growth, Fondazione ISTUD e Valore D, 2023, *Disabilità e lavoro: una ricerca attraverso le narrazioni dei protagonisti*
- 12 Gli approcci a cui rimandano le azioni sono:
 - 1) burocratico, comprende azioni come il pagamento di una sanzione per il mancato obbligo di assunzione o l'esternalizzazione dell'assunzione ad Agenzie del lavoro;
 - 2) tattico, comprende azioni come la stipula di convenzioni tramite cui l'azienda esternalizza alcune attività a cooperative di tipo B;
 - 3) istituzionale, comprende azioni "retoriche", come la stipula di Manifesti o iniziative spot di sensibilizzazione senza che ci sia una reale strategia di inclusione;
 - 4) virtuoso, che comprende azioni che favoriscono una reale inclusione delle persone con disabilità, quali percorsi di carriera ad hoc, servizi di supporto o istituzione di KPI di monitoraggio rendicontati nei Bilanci.
- 13 Per la costruzione dello schema sono stati considerati i seguenti indicatori: numero di azioni svolte dall'azienda e tipologia di azioni (categorizzate secondo 3 approcci: burocratico, istituzionale - tattico e virtuoso).
- 14 <https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/it/>



www.jointly.pro