

DISABILITÀ E RAPPORTO DI LAVORO

Spunti da un'indagine empirica in provincia di Brescia

di Luciana Guaglianone e Marco Castellani

Disability and Employment Relationship: Thoughts Emerging from an Empirical Study in the Province of Brescia

In this paper, we provide a juridical and sociological perspective on the issue of disability in the workplace. To do so, we use the results of a wide-ranging empirical survey that was developed within the firms of the province of Brescia, allowing both for the employers and employees' answers. Our study shows the need to promote a social understanding of disability, which should overtake the medical-health facet of Law 68/99, only aimed at stating the types of disability on an administrative level. To support the aforementioned "broader" perspective on disability, we suggest some hypotheses centered on the various forms of inclusion, by elaborating the most significant data of the empirical survey and examining them with regard to the Italian legislative attention originated from the 2006 UN Convention on the rights of people with disabilities.

Keywords: Disability, Perceived Disability, Inclusion, Reasonable Accommodation.

1. *Introduzione: presentazione del progetto, scopo del lavoro*

Questo saggio si propone d'indagare il tema della disabilità sui luoghi di lavoro sotto il profilo giuridico e sociologico, traendo spunto da una ricerca empirica condotta nell'ambito dell'attività del Tavolo sulla disabilità¹ costituito presso l'Osservatorio sul Mercato

Luciana Guaglianone, Università degli Studi di Brescia, Dipartimento di Giurisprudenza, via San Faustino 41, 25122, Brescia, luciana.guaglianone@unibs.it

Marco Castellani, Università degli Studi di Brescia, Dipartimento di Economia e Management, via San Faustino 74/B, 25122, Brescia, marco.castellani@unibs.it

Anche se tutto il lavoro è frutto della collaborazione e dello scambio d'idee tra i due autori, si attribuiscono i paragrafi 3, 5.1, 5.1.2, 5.1.3, 6, 6.1, 6.2, 6.3 e 7 a Luciana Guaglianone e i paragrafi 1, 2, 4, 5.1.1, 5.2, 5.2.1 e 5.2.2 a Marco Castellani. La ricerca è stata svolta nell'ambito del Progetto Horizon2020 n. 690874- RISEWISE.

¹ Il Tavolo è composto, oltre che da ricercatori universitari, anche dalle parti sociali, precisamente da CGIL e CISL provinciali; nonché da rappresentanti del Collocamento Mirato della Provincia di Brescia; da rappresentanti dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Brescia

del Lavoro e delle Relazioni Sindacali dell'Università degli Studi di Brescia. I principali risultati della ricerca, sviluppata con taglio principalmente esplorativo su due campioni di soggetti (imprese e lavoratori), sono stati interpretati alla luce del dibattito odierno sull'approccio alla disabilità così come proposto dalla letteratura giuslavorista e da quella sociologica.

Il saggio è organizzato come segue. Il secondo paragrafo descrive la struttura del campione e illustra la base dati ricavata dalle domande rivolte a imprese e lavoratori nella ricerca empirica (riportate nella loro interezza nell'*Appendice* a questo saggio). Il terzo paragrafo delinea lo stato dell'arte sulle molteplici accezioni della disabilità, fornendo un quadro degli interventi legislativi e giurisprudenziali che contribuiscono a ridefinirne il concetto. Il quarto paragrafo riassume i principali risultati della ricerca empirica, utilizzando come volano le impressioni che su vari temi sono state espresse dai lavoratori con disabilità "amministrativamente certificata" e da quelli con disabilità "percepita".

Le valutazioni che emergono da questo confronto confluiscono nel quinto paragrafo, dove sono messe a fuoco le principali dimensioni dell'inclusione desumibili comparando i risultati dei questionari somministrati alle imprese con quelli dei lavoratori. Queste chiavi di lettura, nel caso dei lavoratori, corrispondono, rispettivamente, alla conoscenza dei temi legati alla disabilità, alla percezione di quanto ci si "senta a proprio agio" nel rapportarsi a persone con disabilità e alla diffusione delle pratiche volte a favorirne l'integrazione lavorativa. Sul versante delle imprese, invece, ci si è soffermati sugli aspetti legati alle ragioni dell'assunzione e alla vita lavorativa delle persone con disabilità nel suo complesso.

Segue, nel paragrafo sesto, un approfondimento relativo alle possibili tecniche per "misurare" l'inclusione lavorativa, così come vengono percepite dai lavoratori e dagli imprenditori. Le conclusioni riassumono le tesi suggerite nel saggio ipotizzando alcune proposte operative.

2. Ricostruzione del dataset: campionamento e struttura del questionario

L'indagine si è concentrata su tutte le imprese private bresciane che, ottemperando ai criteri stabiliti dalla Legge 68/99, avessero l'obbligo di assumere almeno un lavoratore disabile nel corso

e dell'Associazione dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Brescia e da rappresentanti dell'Associazione Industriali di Brescia.

dell'ultimo triennio rispetto alla data di estrazione dalla banca dati dell'Ufficio Collocamento Mirato – Settore lavoro della Provincia di Brescia (20 marzo 2018). Per ragioni di opportunità di ricerca, è stato deciso con le parti sociali che hanno preso parte alla progettazione dell'indagine di considerare solo le imprese con una base di computo di almeno 36 lavoratori, al fine di beneficiare della presenza di rappresentanze sindacali per veicolare adeguatamente il questionario tra i lavoratori. Si è giunti pertanto all'individuazione di una popolazione pari a 928 unità statistiche per le imprese e di 99.238 per i lavoratori. Tale base è stata poi segmentata su due caratteri ritenuti rilevanti: la classe dimensionale degli addetti (36-50, 51-100, 101-300, oltre 300) e il settore merceologico di appartenenza (alla luce delle frequenze osservate, si tratta di manifattura, commercio all'ingrosso e al dettaglio, servizi d'informazione e comunicazione, altro).

Fra gli imprenditori sono stati raccolti 115 questionari, in prevalenza d'impresе attive nel settore manifatturiero e nelle classi dimensionali di 36-50 e 51-100 dipendenti. Questa numerosità campionaria, sottoposta al test di rappresentatività di Marbach, mostra un valore di θ pari a 0,087, tollerato negli studi empirici poiché si colloca sotto la soglia del 10%. Fra i lavoratori, invece, la numerosità del campione è stata di 834 questionari raccolti, per un valore di θ del test di Marbach pari a 0,034, considerato buono, essendo sotto la soglia del 5%.

La struttura del questionario, identica per imprese e lavoratori, consisteva in una prima parte anagrafica, una seconda di tipo conoscitivo-percettivo e una terza di natura valutativa. Sui due versanti della ricerca – imprese e lavoratori – queste sezioni osservavano poi una propria declinazione, con le relative specificità. Partendo dalle imprese, la dimensione anagrafica interessava la classe dimensionale (36-50, 51-100, 101-300, oltre 300), la natura dell'attività svolta, l'età media dei lavoratori, il numero e le caratteristiche principali (anche occupazionali) dei lavoratori, la frequenza di assenze dei lavoratori disabili rispetto agli altri lavoratori. La sezione conoscitivo-percettiva chiedeva di specificare i canali utilizzati per l'assunzione dei disabili, le eventuali difficoltà incontrate nell'applicazione della Legge 68/99, nel processo di selezione di persone disabili e nel loro inserimento lavorativo. L'impresa era poi sollecitata a segnalare gli strumenti cui eventualmente poter ricorrere per giungere a un inserimento di successo della persona con disabilità, nonché ad indicare se avesse beneficiato di alcune misure incentivanti previste da vari enti territoriali.

Le domande della sezione valutativa mettevano a fuoco i seguenti aspetti: le ragioni poste alla base dell'assunzione di persone disabili, il grado di utilità di varie misure volte ad agevolare l'integrazione la-

vorativa della persona disabile, l'impatto esercitato su alcuni fattori (dal clima lavorativo sino alle relazioni sindacali), le eventuali manifestazioni di disagio da parte dei dipendenti.

La sezione bio-anagrafica dei lavoratori comprendeva informazioni su genere, età, titolo di studio, modalità di assunzione (Legge 68/99 – Collocamento Mirato rispetto ad altre modalità) e contrattuale, anzianità di lavoro, posizione attuale e area professionale. La sezione conoscitivo-percettiva chiedeva di esprimere il personale grado di conoscenza sulle problematiche legate alla disabilità sul posto di lavoro, l'opinione sul livello di agio/disagio percepito nel rapportarsi alle persone disabili in ambito lavorativo e sulla diffusione delle pratiche d'integrazione sui luoghi di lavoro in Italia.

Le successive domande erano volte a cogliere le impressioni dei rispondenti su quanto ritenessero diffusa, presso le imprese bresciane e il sindacato, la sensibilità sul tema della disabilità. Inoltre, ai lavoratori era chiesto se, a loro parere, l'assunzione di persone disabili fosse da ricondursi esclusivamente alla necessità di ottemperare all'obbligo di legge. Altri quesiti concernevano: la percezione di quanto siano diffusi gli strumenti a favore dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nella propria azienda, un'impressione circa il grado di utilità di una serie di misure eventualmente implementate e la rilevanza dei fattori che in maggior misura ostacolano l'affermarsi delle pratiche d'integrazione di persone disabili sui luoghi di lavoro.

La sezione valutativa era rivolta al personale disabile, nel senso che lasciava al soggetto la libertà di rispondere alle relative domande e quindi di riconoscersi quale destinatario della sezione stessa. Essa chiedeva di esprimere il grado di coerenza della propria preparazione e della propria qualifica professionale rispetto al ruolo ricoperto in azienda. Inoltre il rispondente doveva specificare se avesse mai incontrato difficoltà nell'espletamento delle mansioni affidategli e, in caso negativo, a quale figura si sarebbe rivolto (dalla struttura interna aziendale al medico competente, dal medico specialista al sindacato, dal patronato ai servizi pubblici di collocamento e all'agenzia del lavoro).

3. Di che cosa si parla quando si discute di disabilità: le ripercussioni lavoristiche

In italiano il termine *disabilità* è una parola grammaticalmente irregolare, nel passaggio dal singolare al plurale cambia solo l'articolo mentre la desinenza rimane invariata: la *disabilità*/le *disabilità*.

La riflessione sulla specificità linguistica è spunto per ragionare sulle particolarità contenutistiche della parola. Per prima cosa, disabilità è una parola contenitore, è un denominatore comune di molteplici differenziazioni fisiche o psichiche che, normalmente, sono riportate allo stesso termine.

Se prestiamo attenzione al linguaggio comune, inoltre, disabilità è una parola che vive anche di narrazioni correlate alla percezione soggettiva che le persone hanno della loro condizione. Di conseguenza, è priva di un'identità certa. La disabilità, in questi casi, indipendentemente dall'essere catalogabile come tale in base a criteri medici ovvero requisiti legali, è vissuta dai soggetti come una limitazione alla partecipazione nella società o alla vita lavorativa su base di eguaglianza con altri, qualcosa *che allontana la persona disabile dal prototipo abile*².

La pluralità di significati è anche una cifra del diritto italiano. Nel nostro ordinamento, né i criteri per la valutazione della disabilità, né le conseguenze che derivano dal suo riconoscimento sono univoci³. Per quello che riguarda i diritti delle persone disabili correlati al lavoro sarebbe più corretto dire che, in relazione all'obiettivo che il legislatore vuole raggiungere, si valuta la disabilità in base a criteri, in parte, differenti. La diversità dei parametri utilizzati influisce sull'idea di disabilità proposta. Ad esempio, il diritto a godere di una via preferenziale e riservata per l'accesso al lavoro tramite il meccanismo delle quote di riserva contenuto nella L. 68/1999⁴ (così

² Con questo termine s'indica il presupporre che tutte le persone debbano avere un corpo abile per vivere una vita ricca e appagante e, conseguentemente, il voler 'aggiustare' coloro che non ne dispongono. La conseguenza di questo atteggiamento è l'egemonia della società abilista.

³ V. Lourenco, P. Pohjankoski, *Breaking down barriers? The judicial interpretation of "disability" and "reasonable accommodation"*, in U. Belavusau, K. Henrard, eds. by, *EU Anti-discrimination law beyond gender*, Oxford, Hart Publishing, 2018, pp. 329 s.

⁴ La legge n. 68/1999 è finalizzata a garantire alle persone con disabilità il diritto al lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Contrariamente a quanto stabiliva la legge precedente (legge n. 462/1968 che era essenzialmente basata su un collocamento numerico) con la legge del 1999 il legislatore ha introdotto un meccanismo di assunzione che non ha come punto centrale la disabilità ma le competenze. Queste vengono valutate in relazione al contenuto del lavoro che il lavoratore/la lavoratrice disabile dovrebbe svolgere e la prestazione lavorativa deve essere idonea alla "*residua capacità lavorativa*" (espressione utilizzata dalla norma di legge che tiene solo conto di un'equivalenza matematica tra percentuale d'invalidità e capacità di lavoro indipendentemente dalle mansioni concrete che vengono attribuite alla persona disabile) ma in linea sia per qualità sia per quantità, con quelle dei colleghi non disabili che prestano la stessa attività. Condizione perché sorga il diritto all'assunzione tramite collocamento mirato è l'esistenza di percentuali d'invalidità che incidano sulle capacità di lavoro. Per le persone con minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e per i disabili intellettivi, la "*riduzione della capacità lavorativa*" deve essere superiore al 60 %. L'obbligo di assunzione è indipendente dalla natura di datore di lavoro pubblico o privato ed il numero di persone con disabilità da assumere varia in relazione alla classe dimensionale dell'impresa.

come modificata dal d. lgs n. 151/2015⁵) – è correlato alla verifica della percentuale d'invalidità posseduta che si accerta tramite procedure mediche/amministrative. La gravità dell'invalidità così determinata, quindi, è il criterio che fa sorgere il diritto all'avviamento al lavoro mirato. In questo caso ci troviamo di fronte a quella che si definisce concezione medica della disabilità. È disabile (quindi non abile) colui/colei che soffre di una limitazione fisica/psichica/sensoriale che impedisce di essere eguale ad un soggetto considerato "normale".

Solo parzialmente finalizzata a garantire maggiori diritti nel lavoro, la L. 104/92⁶ contiene una prima, anche se insufficiente, apertura verso una concezione di disabilità valutata, non solo in relazione alle problematiche fisiche/mentali, ma anche in connessione con le condizioni sociali (art. 3 L. 104/92). La maggiore ampiezza dello scopo influisce sui meccanismi di verifica e l'indagine medica s'intreccia con considerazioni delegate agli operatori sociali. Una delle conseguenze dell'approssimarsi ad una nozione di disabilità, derivante dall'interazione tra i problemi fisici/psichici e l'inadeguatezza delle strutture sociali, è l'ampliamento della platea dei destinatari delle misure. Tra i beneficiari non rientrano solo le persone con disabilità ma anche i soggetti che si fanno carico della loro cura; il venire meno del loro sostegno potrebbe comportare uno svantaggio per la persona disabile. Ci si avvicina, così, a quello che poi, e più compiutamente, si definirà come modello bio-psicosociale di disabilità previsto dalla Convenzione ONU 2006.

Le norme di legge citate sono il prodotto di una riflessione sulla disabilità tutta interna alla tradizione giuridica e al dibattito cultura-

⁵ Il d. lgs n. 151/2015 lavora con due tecniche normative. L'art.1, che contiene un significativo cambio di prospettiva rispetto alle politiche del lavoro in materia di disabilità, introduce solamente delle linee guida, al momento non ancora implementate. Le novità che più si discostano dai contenuti della legge del 1999 sono: 1) individuazione di criteri di valutazione bio-psico-sociale nell'ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità; 2) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro; 3) istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro; 4) individuazione di buone pratiche d'inclusione lavorativa dei disabili. L'ulteriore parte della disciplina norma direttamente alcune modifiche. Le assunzioni nominative sono estese a tutti i datori di lavoro privati e agli enti pubblici economici per l'intera quota e non ci sono più limiti di percentuale per le richieste nominative. La percentuale di residua capacità lavorativa richiesta si diversifica in relazione alla tipologia di disabilità; rimane al 60% per le persone affette da disabilità fisica o sensoriale e diminuisce al 45%, per la disabilità psichica/intellettiva (art. 4 d. lgs n. 151/2015).

⁶ Scopo della legge n.104/92 è superare gli ostacoli che si frappongono tra le persone con disabilità, la loro autonomia e la realizzazione della loro integrazione sociale. Le azioni previste sono molto diversificate in quanto devono agire nel modo più mirato possibile per raggiungere gli obiettivi indicati. In sintesi gli ambiti all'interno dei quali operano sono: agevolazioni lavorative; agevolazioni parentali, in caso di figli o di parenti disabili; agevolazioni fiscali.

le italiano⁷. Il primo cambio di prospettiva, anche se, al momento, solo teorico, lo troviamo nel d. lgs. n.151/2015. L'attenzione legislativa nei confronti della disabilità incomincia a risentire dei contenuti della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del dicembre 2006. La disabilità, ci ricorda l'art. 2 della Convenzione, non è solo frutto di una condizione medica ma è il prodotto dell'interazione tra minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali, a lungo termine e le barriere di diversa natura che impediscono alle persone disabili la piena ed effettiva partecipazione alla società su una base di eguaglianza con gli altri. Il modello sociale di disabilità, in questo modo, prende pienamente il sopravvento su quello medico. Purtroppo il d. lgs. n. 151/2015, pur riconoscendo la necessità di un cambio di ottica nei meccanismi di valutazione della disabilità (v. art. 1), delega l'attuazione delle modifiche a un futuro provvedimento non ancora emanato.

In assenza di un intervento legislativo idoneo, sono i giudici ad essersi assunti il compito d'incidere sulla nozione di disabilità. In questa scelta determinate è stata ed è l'influenza delle fonti internazionali. In particolare, alla Corte di Giustizia europea è stato chiesto d'interpretare l'ambito oggettivo del divieto di discriminazione per disabilità introdotto dalla direttiva n. 2000/78⁸. Dopo un'iniziale resistenza⁹, la Corte europea ha aperto ad una nozione di disabilità riportabile sotto l'ombrello dei modelli "sociali"¹⁰ ed il ruolo giocato dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità è

⁷ S. D'Alessio in *Disability Studies in Education: implicazioni per la ricerca educativa e la pratica scolastica italiane*, in R. Medeghini, S. D'Alessio, A.D. Marra, G. Vadalà, E. Valtellina, a cura di, *Disability Studies. Emancipazione, inclusione scolastica e sociale, cittadinanza*, Trento, Erickson, 2013, pp. 125 ss. ritiene che, sebbene la Chiesa abbia promosso molte iniziative collegate al volontariato e abbia fatto investimenti economici per aiutare le persone disabili e le loro famiglie, essa, però, abbia contribuito a diffondere una visione della disabilità come condizione che deve essere accettata con passività.

⁸ Direttiva recepita in Italia dal d.lgs. 216/03.

⁹ V. Chacon Navas (C-13/05), il rifiuto di prendere in considerazione la malattia tra i fattori di discriminazione è stato motivato utilizzando una lettura medica della disabilità (minorazioni fisiche e mentali che ostacolano la partecipazione della persona alla vita professionale) non supportata da alcun legame testuale con la direttiva.

¹⁰ M.G. Bernardini, in *Disabilità, giustizia, diritto. Itinerari tra filosofia del diritto e Disability Studies*, 2016, Torino, Giappichelli, mette in evidenza come parlare di "modello sociale" senza articolare ulteriormente le differenze al suo interno sia un'operazione imprecisa da un punto di vista interpretativo. I modelli riportabili sotto l'ala del "modello sociale" sono differenziati, li accomuna il sovvertimento del modello biomedico a vantaggio di una "apertura qualificata come «socio-relazionale». La disabilità, in questa prospettiva, è vista come un fenomeno creato attraverso relazioni, sia interpersonali, sia strutturali, e si configura soprattutto come una relazione sociale, iniqua, tra coloro che hanno un deficit e coloro i quali, invece, appartengono al novero di chi è considerato normodotato all'interno di una data società".

chiaro e dichiarato¹¹. Minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che, in interazione con barriere di diversa natura, impediscono alle persone disabili la piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri costituiscono le componenti e i parametri di valutazione di questa nuova idea di disabilità.

Due, quindi, i passaggi fondamentali per ridefinire la nozione della disabilità alla luce dell'art. 2 della Convenzione ONU: l'interazione tra le minorazioni e l'impossibilità, per la presenza di barriere, non solo fisiche, di potere godere della piena inclusione. Tuttavia la CGUE, se accentua l'*endorsement* verso il modello sociale, utilizza quali elementi di prova parametri di natura prevalentemente medica a scapito di quelli sociali¹². A parziale giustificazione si potrebbe sostenere che la maggior parte delle domande pregiudiziali che le sono state sottoposte hanno ad oggetto la possibilità di incorporare nella nozione di disabilità anche alcune forme di malattia. Sia la malattia sia la disabilità, infatti, hanno quale conseguenza comune la difficoltà/impossibilità di partecipare in maniera piena ed effettiva alla società su una base di eguaglianza con gli altri. L'elemento di differenziazione tra le due è la durata della minorazione ed è proprio questa che costituisce il fattore decisivo che trasforma la malattia in disabilità. Si avrà quindi disabilità nei casi in cui, per la sua durata, la malattia impedisce la partecipazione alla società, o alla vita lavorativa, su base di eguaglianza con altri, allontanando la persona dal prototipo abile.

Il processo interpretativo seguito dai giudici europei¹³ e da alcuni giudici italiani crea un punto di contatto tra la percezione della disabilità come limite all'inclusione e la nozione di disabilità strettamen-

¹¹ È ben noto l'iter interpretativo che ha seguito la Corte di Giustizia per definire la portata soggettiva della direttiva. Spatiacque, almeno temporale, è la ratifica da parte dell'Unione della Convenzione Onu sulla disabilità del 2006 (avvenuta con la decisione n. 2010/48). Nelle successive sentenze come HK Danmark (C-335/11 e C-337/11), Kalthof (C-312/11), Daoudi (C-395/15) e Conejero (C-270/16), del resto il ruolo giocato dal testo della Convenzione ONU nell'evoluzione della nozione di disabilità è chiaro ed esplicitamente dichiarato dalla stessa CGUE. Vd. Valdès Dal-Rè (2018), El tratamiento por Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad: la Convención de Derechos, in *Derecho de las Relaciones laborales*, pp. 1 ss.

¹² V. Waddington, *Saying All the Right Things and Still Getting It Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Non-Discrimination Law*, in «Maastricht Journal of European and Comparative Law», 22, 2015, pp. 576 ss.

¹³ La CGUE, adeguandosi al contenuto all'art. 1 della Convenzione, supera il modello medico della disabilità per aprirsi a quello sociale (v. tra l'altro le sentenze HK Danmark (C-335/11 e C-337/11); Kalthof (C-312/11); Daoudi (C-395/15); Conejero (C-270/16) e quest'ultimo diventa il parametro alla luce del quale vagliare la potenziale inclusione della malattia tra le fattispecie discriminatorie.

te medica; nonostante ciò siamo ben lontani dalla sovrapposibilità delle due ipotesi. Specie per quello che riguarda l'ambito nazionale, le norme di legge – almeno quelle che incidono in settori collegati al lavoro – continuano, come già detto, ad operare in base a indici di valutazione medico/amministrativi tradizionali (v. L. 68/1999) ovvero latamente sociali (v. L.104/92). Il riconoscimento dell'equiparazione tra disabilità e malattia di lunga durata sulla base della Convenzione Onu e della giurisprudenza europea operato da alcuni giudici italiani incide, invece, sull'estensione del divieto di discriminazione sul luogo di lavoro o nell'accesso al lavoro di cui al decreto legislativo n. 216/2003. La malattia si trasforma, così, in un'articolazione del divieto di discriminazione per disabilità.

4. *La disabilità/le disabilità. Disabilità normata/disabilità percepita: i risultati dell'indagine*

Uno degli scopi dell'indagine era provare a ricostruire i diversi contenuti che i lavoratori assegnano al termine “disabilità”. Per comprenderlo, abbiamo individuato il percorso che di seguito descriviamo.

La sezione anagrafica del questionario richiedeva che il lavoratore rispondesse alla domanda circa la modalità tramite la quale aveva avuto accesso al posto di lavoro. Le opzioni indicate erano due: “collocamento ordinario o altra modalità” e “Collocamento Mirato”¹⁴. Sul totale degli 804 rispondenti a questa domanda, 69 hanno dichiarato di essere stati assunti con collocamento mirato, mentre 557 hanno selezionato “collocamento ordinario o altra modalità”.

La parte del questionario esplicitamente riservata a chi si riconosce quale “disabile” è stata compilata da 254 lavoratori. Il numero comprende 63 lavoratori assunti con collocamento mirato (6 dei 69 lavoratori che hanno dichiarato di essere stati assunti con collocamento mirato non hanno invece risposto alla sezione disabili), ossia lavoratori la cui disabilità è stata accertata e certificata utilizzando la procedura medico/amministrativa di cui alla Legge n.68/99, 13 che non hanno risposto alla domanda sulla modalità di assunzione e, infine, 178 che hanno dichiarato di essere stati assunti con “collocamento ordinario o altra modalità”.

¹⁴ Si veda la nota 3.

Per indagare il profilo di questi 178 lavoratori, sono stati posti a confronto i dati sopra indicati con le risposte relative ai canali utilizzati per l'assunzione di personale disabili¹⁵ fornite dalle aziende. Secondo quest'ultime, l'avviamento al lavoro di persone con disabilità vede come metodo privilegiato il ricorso al collocamento mirato. A seguire, ritroviamo altri canali come la conoscenza diretta della persona con disabilità da parte dei datori di lavoro e il ricorso ad agenzie del lavoro. Il dato fornito dalle aziende, dunque, sembra andare maggiormente in direzione dell'identificazione del disabile come individuato dalle disposizioni legislative, a differenza dell'identificazione soggettiva che emerge dai questionari dei lavoratori.

Una delle ipotesi che si possono prospettare per interpretare questo dato è che fra i rispondenti alla sezione disabili vi siano anche persone la cui disabilità non raggiunga una percentuale tale da garantire il diritto a forme obbligatorie di assunzione e/o persone che si percepiscono come disabili pur non essendolo tecnicamente ovvero giuridicamente. Ove verificato, questo risultato non sarebbe altro che la conferma di come la tradizionale nozione di disabilità, messa in discussione non solo dalla dottrina ma anche da sentenze delle corti nazionali ed europee, non sia sintonica neppure con l'idea di disabilità come socialmente percepita.

L'accezione di disabilità, nel senso di rappresentazione sociale oltre ogni paradigma medico, assume significato proprio a partire dalla percezione individuale, nella misura in cui essa è collegata alla sfera intersoggettiva delle relazioni personali¹⁶ e, di conseguenza, a un qualche senso di distanza avvertito rispetto ad uno standard di funzionalità ritenuto adeguato. Il nostro studio si muove esattamente in questa direzione – che la letteratura sociologica definisce di “auto-osservazione”¹⁷ – attraverso l'interpretazione delle risposte fornite nelle sezioni del questionario.

Quale forma di disabilità percepita, la malattia di lunga durata costituisce una delle ipotesi principali. Del resto, tutta l'evoluzione della nozione di disabilità è dovuta anche, all'interpretazione da parte della Corte di Giustizia che sollecitata, in prevalenza, da giudici spagnoli è stata portata a riflettere, come già detto, sulla possibile inclusione della malattia di lunga durata tra le ipotesi di disabilità¹⁸.

¹⁵ La domanda recitava: “Per assumere i lavoratori disabili quali canali avete utilizzato?”

1) Centri per l'impiego/Collocamento Mirato; 2) Servizi di mediazione territoriali (NIL); 3) Agenzia del lavoro; 4) Servizi sociali comunali; 5) Conoscenza diretta del disabile.

¹⁶ F. Ferrucci, *La disabilità come relazione sociale*, Soveria Mannelli, Rubbettino, 2004.

¹⁷ D. Michailakis, *The system theory concept of disability: One is not born a disabled person, one is observed to be one*, in «Disability & Society», 18, 2003, p. 209 ss.

¹⁸ Si veda la nota 11.

Come già evidenziato, al fine di profilare gli elementi della disabilità percepita, è utile confrontare i giudizi formulati da chi, fra i rispondenti alla sezione disabili, abbia dichiarato di essere stato assunto con collocamento ordinario e chi invece con collocamento mirato. I secondi esprimono valutazioni significativamente superiori ai primi sui seguenti aspetti:

- quanto ritengono di conoscere le problematiche legate alla disabilità sul posto di lavoro;
- quanto si sentono a proprio agio a lavorare con persone disabili dal punto di vista fisico;
- quanto sono convinti che il tema della disabilità sia avvertito dal sindacato bresciano.

Ancora, i secondi mostrano frequenze assolute più elevate dei primi per quanto concerne:

- l'opinione secondo cui il maggiore ostacolo all'affermarsi di pratiche d'integrazione sia la scarsa valutazione delle capacità professionali;
- la possibilità di rivolgersi al sindacato in caso di difficoltà nell'espletamento dei compiti assegnati.

Viceversa, non vi è alcuna differenza significativa nelle risposte delle due categorie di lavoratori per quanto attiene:

- il sentirsi a proprio agio a lavorare con persone disabili dal punto di vista psichico;
- la convinzione di quanto siano diffuse in Italia le pratiche d'integrazione delle persone disabili sui luoghi di lavoro;
- la convinzione di quanto sia avvertito il tema della disabilità da parte delle imprese bresciane;
- l'opinione per cui i lavoratori disabili siano assunti solo per adempiere ad un obbligo di legge;
- la diffusione nella propria azienda di strumenti volti a favorire l'integrazione lavorativa delle persone disabili e il relativo grado di utilità di queste misure;
- il grado di coerenza della posizione professionale rispetto alle proprie competenze;
- la difficoltà incontrata nell'espletamento dei compiti affidati;
- l'intenzione di rivolgersi a una specifica figura di riferimento che non sia il sindacato in caso di difficoltà nell'espletamento dei compiti assegnati.

Il confronto espresso dal dato statistico fa emergere alcune peculiarità che possono contribuire a chiarire il rapporto tra la persona con disabilità "amministrativamente certificata" e quella con disabilità che si considera tale in quanto vive una condizione di alterità

rispetto a determinati canoni di “funzionalità” presi a riferimento. A questo riguardo possiamo avanzare una serie di considerazioni su due versanti: i fattori che distanziano le due percezioni e quelli che sono ad esse indifferenti. Circa il primo punto, viene a delinearci un tratto di auto-consapevolezza piuttosto chiaro, connesso sia alle credenze sia alle percezioni del soggetto. Sintetizzando: queste persone ritengono di conoscere a fondo i problemi delle persone con disabilità e, per questo, si sentono a loro agio a lavorare con loro; ma ciò accade ove la disabilità abbia a che fare con la fisicità e, quindi, con la visibilità (*surface-level diversity*¹⁹). A tale consapevolezza si accompagnano le credenze sulla realtà esterna, ad esempio sull’inadeguata valutazione delle capacità professionali quale maggiore ostacolo alle pratiche d’integrazione, nonché il riconoscimento del sindacato come interlocutore privilegiato in caso di difficoltà, valutazione altamente correlata con la convinzione che esso avverta il tema della disabilità.

Viceversa, i due profili non si discostano per quanto riguarda il senso di disagio verso le *hidden disabilities*²⁰, come quelle di tipo psichico (*deep-level diversities*), rispetto alle quali il vedere sé stessi come persone con disabilità ufficialmente riconosciuta, in quanto certificata amministrativamente, non esercita alcun impatto. Per quanto possa sembrare curioso a chi sia estraneo al mondo della disabilità, esiste una gerarchia tra le disabilità stesse. Le persone con disabilità psichica sono quelle che risentono maggiormente, non solo dello stigma sociale, ma anche di difficoltà di relazione e di accettazione da parte dei propri colleghi e delle proprie colleghe di lavoro²¹. Nonché, ma questa riflessione esula dall’argomento che adesso stiamo trattando, soffrono di discriminazioni più accentuate correlate ad un’organizzazione del lavoro basata su un prototipo di “normalità” intellettuale²².

Allo stesso modo, identificarsi nella figura della persona con disabilità non dipende dal riconoscimento ufficiale della stessa, se guardiamo alle credenze sulla diffusione delle pratiche d’integrazione nei luoghi di lavoro e sulla consapevolezza del tema della disabilità nelle imprese bresciane. Inoltre, pur essendo pari al 90% la quota di chi ritiene che le imprese assumano persone con disabilità solo per ob-

¹⁹ G. Kirton, A-m. Greene, *The Dynamics of Managing Diversity: A critical approach*, Abingdon, Routledge, 2016.

²⁰ M.J. Prince, *Persons with invisible disabilities and workplace accommodation: Findings from a scoping literature review*, in «Journal of Vocational Rehabilitation», 46, 2017, pp. 75 ss.

²¹ M. Bell, *People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?* in «European Labour Journal», 11, 2020, pp. 17 ss.

²² Sul punto v. par. 6.3.

blighi di legge, nemmeno in questo caso si riscontrano scostamenti tra le opinioni delle persone con disabilità amministrativamente certificata e quelle che si percepiscono tali. È curioso notare, comunque, che essere stati assunti tramite il collocamento mirato non alimenti una maggiore conoscenza sulla diffusione nella propria azienda di strumenti volti a favorire l'integrazione lavorativa delle persone disabili. Questo scarto, sicuramente di rilievo, si nota anche in riferimento al grado di coerenza della posizione professionale rispetto alle proprie competenze: in sintesi, la persona con disabilità amministrativamente riconosciuta non si sente più svalutata della persona con disabilità che si percepisce tale a prescindere.

La complessità del processo d'identificazione nella figura della persona con disabilità richiede, dunque, una prospettiva certamente più ampia rispetto a quella che la letteratura tradizionale evoca, ad esempio richiamando i concetti di *desease*, *illness* e *sickness*²³. Anzi, i tratti di questa auto-rappresentazione della persona con disabilità sembrano in maggior misura coinvolgere la nozione più generale di benessere individuale, in questo caso sul luogo di lavoro.

5. È cambiato l'approccio alla disabilità? Riflessioni sull'inclusione

5.1. Le voci dei lavoratori

Nel testo della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità (2007)²⁴ non è presente una definizione di disabilità né è esplicitamente indicato che cosa si debba intendere per inclusione; sono le linee guida che danno significato sia al termine (disabilità) sia alla nozione (inclusione). La disabilità, come più volte detto, non deriva soltanto da una mancanza individuale (fisica, mentale o sensoriale) ma anche dall'interazione tra questa e gli ostacoli connessi alle modalità attraverso le quali la società organizza l'accesso ed il godimento di diritti, beni e servizi. Collocata la disabilità in un contesto sociale, potremmo definire l'inclusione come il raggiungimento della parità nel godimento di diritti, beni, servizi, impossibile da conseguire senza la rimozione degli ostacoli. In presenza di una differenza insuperabile nelle condizioni di partenza, come accade con la disabilità (fisica, mentale o sensoriale), si opera sulle condizioni di arrivo,

²³ G. Giarelli, *Sistemi Sanitari. Per una teoria sociologica comparata*, Milano, Franco Angeli, 1998.

²⁴ La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità ratificata dall'Italia nel 2009.

assicurando, in questo modo, un riequilibrio nei risultati. L'eliminazione di ostacoli o barriere, infatti, ha come obiettivo l'inclusione di "tutti e tutte" proprio in relazione a quei diritti resi d'impossibile o difficile o parziale godimento a causa della presenza di differenti barriere. Ad esempio, l'organizzazione della società dovrebbe garantire la piena inclusione lavorativa delle persone disabili, attribuendo a questa espressione un contenuto più ampio della sola garanzia dell'accesso al lavoro. Ci ricorda l'art. 27 della Convenzione Onu che il diritto al lavoro comprende, tra l'altro, l'eguaglianza di opportunità e la parità di remunerazione per un lavoro di pari valore; la promozione di opportunità d'impiego e l'avanzamento nel mercato del lavoro; l'inserimento in un ambiente lavorativo aperto che favorisca l'accessibilità delle persone con disabilità. Svariati elementi, quindi, compongono il quadro il cui risultato finale dovrebbe essere l'eguaglianza inclusiva²⁵ che, in questo modo, si raggiungerebbe.

Limitatamente al nostro campo d'indagine (il lavoro) e territoriale (la provincia di Brescia) abbiamo provato, utilizzando gli elementi ricavati da una lettura trasversale dei risultati dei questionari – sia di quelli somministrati ai lavoratori sia di quelli somministrati alle aziende – a verificare che cosa s'intendesse per inclusione e quali fossero le sue componenti. Nel testo la domanda era posta al negativo "quali sono a tuo parere i fattori d'ostacolo alle pratiche d'inclusione?", tuttavia, dalle risposte si coglie l'ordine gerarchico che hanno i singoli elementi nella costruzione di un'idea di inclusione.

In modo sintetico e come prima notazione, si può dire che il 31% delle risposte fornite a questa domanda (con una frequenza assoluta di 415 risposte sul totale) denuncia quella che è stata definita come la scarsa cultura dell'inclusione.

In modo analitico, invece, abbiamo valutato le singole voci che contribuiscono alla creazione del complessivo affresco in tema d'inclusione.

5.1.1. La conoscenza

La conoscenza delle problematiche legate alla disabilità rappresenta, senza dubbio, il primo tassello nella costruzione di un per-

²⁵ T. Degener, *A Human Rights Model of Disability*, in P. Blanck, E. Flynn, eds. by, *Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights*, London, Routledge, 2016, pp. 31 ss.; L. Waddington, *The Influence of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities on EU Anti-Discrimination Law*, in U. Belavusau, K. Henrard, eds. by, *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Oxford, Hart Publishing, 2019, pp. 339 ss.

corso inclusivo. Questa dimensione è stata indagata sotto i profili dell'auto-rappresentazione (il livello di conoscenza delle tematiche che il lavoratore ritiene di possedere) e dell'etero rappresentazione (il livello di conoscenza che il lavoratore ritiene sia posseduto dagli altri). Sotto il primo profilo, i lavoratori cui è stato chiesto quanto pensassero di essere informati su tali questioni, sempre su una scala da 1 a 10, hanno scelto di collocare la loro conoscenza intorno al valore mediano. Questo valore aumenta, come visto poco fa, nel caso in cui la tematica della disabilità non sia solo un aspetto esterno alla propria vita. Chi ha risposto alla sezione disabili è convinto di conoscere meglio i problemi dei disabili e la percezione della conoscenza cresce se a rispondere sono lavoratori assunti tramite collocamento mirato.

L'elemento esperienziale costituisce, quindi, almeno soggettivamente, una variabile rilevante. La percezione della conoscenza, tuttavia, varia anche in relazione alla dimensione dell'azienda. Chi è dipendente di piccole aziende (36-50 dipendenti) si sente meno informato rispetto a chi lavora in imprese di dimensioni maggiori (oltre 300)²⁶.

Perché ciò accade? Si potrebbe ipotizzare che vi sia un fondamento oggettivo, ossia che il tema della disabilità sia più avvertito via via che cresce il numero degli occupati. Infatti, i lavoratori impiegati nelle aziende di più grandi dimensioni mostrano una maggiore propensione in questa direzione di quelli delle aziende più piccole²⁷. L'ipotesi di una certa proporzionalità tra dimensione aziendale e conoscenza è confermata da un analogo risultato che si riscontra con riferimento al sindacato, ritenuto dai lavoratori delle aziende più grandi maggiormente attento alle tematiche della disabilità rispetto a quanto pensino i lavoratori delle aziende più piccole²⁸. Sul risultato di questa risposta influisce sicuramente il dato oggettivo di una maggiore presenza di organismi sindacali all'interno delle aziende di dimensioni più grandi, come anche, forse, un numero più alto di lavoratori con disabilità, giacché l'obbligo di assunzione varia in misura percentuale proprio rispetto alla dimensione delle aziende.

La seconda dimensione della conoscenza che ci sembra fondamentale indagare è quella concernente la percezione di quanto siano diffuse le tematiche della disabilità. I lavoratori ritengono che queste, mediamente, non siano particolarmente avvertite sui luoghi di lavoro (4,8 su una scala da 1 a 10). Questa impressione, come

²⁶ $M_{(36-50)} = 4,71$; $DS = 2,16$ vs. $M_{(> 300)} = 5,62$; $DS = 2,06$ [$t(374) = -4.17$; $p < 0,001$].

²⁷ $M_{(36-50)} = 4,17$; $DS = 2,01$ vs. $M_{(> 300)} = 4,75$; $DS = 2,00$ [$t(375) = -2.83$; $p < 0,01$].

²⁸ $M_{(36-50)} = 5,27$; $DS = 2,16$ vs. $M_{(> 300)} = 6,51$; $DS = 2,00$ [$t(367) = -5.72$; $p < 0,001$].

nel caso dell'auto-rappresentazione del fenomeno, risente del fattore dimensionale dell'impresa. Nelle imprese più piccole la consapevolezza da parte del lavoratore circa la diffusione della sensibilità verso le problematiche della persona con disabilità è significativamente più bassa rispetto a quelle riscontrata nelle imprese con occupati oltre le 300 unità.

È interessante rilevare, inoltre, un fenomeno di disillusione legato all'età anagrafica dei lavoratori; al crescere dell'età diminuisce sensibilmente la convinzione che le imprese italiane avvertano le problematiche delle persone con disabilità²⁹.

5.1.2. *Il “sentirsi a proprio agio”*

Il secondo presupposto dell'inclusione che abbiamo individuato è il “sentirsi a proprio agio” con le persone con disabilità. A questo proposito, abbiamo già evidenziato come i lavoratori assunti tramite collocamento mirato si sentano maggiormente a proprio agio – rispetto agli assunti tramite collocamento ordinario – con i colleghi disabili, in una sorta di “effetto specchio” o, utilizzando la terminologia sociologica, a seguito di omofilia³⁰. Viceversa, non vi sono differenze significative di percezione tra i lavoratori che hanno risposto alla sezione disabili e quelli dichiaratamente non disabili: la disabilità “percepita” non sembra dunque avere un ruolo determinante su questo punto. I lavoratori dichiarano di sentirsi indifferentemente a proprio agio con colleghi con disabilità fisiche (6,7 nella scala da 1 a 10) e con quelli con disabilità psichiche (6,1 nella scala da 1 a 10). È interessante notare come la sostanziale omogeneità di risultato nella percezione sia in controtendenza rispetto a quanto segnala la letteratura. La persona con disabilità psichica, osserva Bell³¹, può spesso provocare reazioni di disgusto, ansietà, ostilità: emozioni negative che aggravano le situazioni di discriminazione e d'isolamento che colpiscono i soggetti portatori di questi tipi di disabilità. Nel nostro caso, invece, fortunatamente, non è stato questo il risultato.

²⁹ Confronti tra imprese: $M_{(36-50)} = 4,28$; $DS = 1,91$ vs. $M_{(> 300)} = 5,01$; $DS = 1,02$ [$t(373) = -3,57$; $p < 0,001$] e vs. $M_{(101-300)} = 4,90$; $DS = 1,79$ [$t(438) = -3,45$; $p < 0,001$]; vs. $M_{(51-100)} = 4,84$; $SD = 2,20$ [$t(362) = -2,61$; $p < 0,001$]. Confronto tra fasce d'età: $M_{(18-25)} = 5,17$, $DS = 1,76$ vs. $M_{(> 50)} = 4,66$; $DS = 2,04$ [$t(298) = 1,70$; $p < 0,05$].

³⁰ C.R. Langford, M.L. Lengnick-Hall, M. Kulkarni, *How Do Social Networks Influence the Employment Prospects of People with Disabilities?* in «Employee Responsibilities and Rights Journal», 25, 2013, pp. 295 ss.

³¹ M. Bell, *People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?* cit.

La dimensione delle aziende influisce anche sulla facilità di rapporti tra i due diversi gruppi di lavoratori. I lavoratori inseriti in realtà aziendali di grandi dimensioni dichiarano di sentirsi maggiormente a proprio agio rispetto a quelli che lavorano in imprese più piccole. Purtroppo, non è possibile, sulla base dei dati in nostro possesso, comprendere quali siano le ragioni a monte di questo risultato. Al riguardo, la letteratura propone alcune ipotesi, fra loro contrastanti: da un lato, in positivo, una più efficiente organizzazione del lavoro e di politiche di migliore integrazione³², dall'altro, in negativo, una maggiore segregazione e quindi minori contatti tra i differenti gruppi di lavoratori³³. Nessuna differenza significativa nell'intensità di sentirsi a proprio agio emerge, infine, se si confrontano le opinioni di lavoratori appartenenti a diverse fasce d'età e a diversi gradi di anzianità lavorativa.

L'ultima notazione riguarda la differenza tra uomini e donne. Per motivazioni intuibili, collegate alla tradizione di cura e alla familiarità con i corpi, sono le donne a trovarsi più a loro agio con i disabili fisici rispetto agli uomini. La differenza di percezione è lieve, ma è interessante sottolineare³⁴ come il peso della consuetudine si ripercuota anche in situazioni esterne all'ambito familiare.

5.1.3. *La diffusione delle pratiche d'inclusione*

L'obiettivo dell'inclusione³⁵ non si raggiunge solo con disponibilità soggettive o astratte dichiarazioni, ma ha bisogno di essere facilitato da pratiche concrete. Se circa il 46% dei lavoratori è consapevole dell'esistenza nella propria azienda di strumenti d'integrazione, oltre il 30%, però, non sa indicarne alcuna. Questo dato non rispecchia un'omogenea conoscenza o, meglio, non conoscenza della tematica; esistono diversi gradi di consapevolezza e la demarcazione passa dall'appartenenza al gruppo dei lavoratori con disabilità (nel senso che sono stati assunti tramite collocamento mirato o che hanno compilato la sezione "disabili") o al gruppo degli "altri". Si conferma, così, il risultato, già verificato, per quanto riguarda la

³² K. Murfitt, J. Crosbie, J. Zammit, G. Williams, *Employer engagement in disability employment: A missing link for small to medium organizations – a review of the literature*, in «Journal of Vocational Rehabilitation», 48, 2018, pp. 417 ss.

³³ P.M. Robert, S.L. Harlan, *Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations: Ascriptive Inequalities in the Workplace*, in «The Sociological Quarterly», 47, 2006, pp. 599 ss.

³⁴ $M_{(donne)} = 6,94$; $DS = 2,61$ vs. $M_{(uomini)} = 6,67$; $DS = 2,59$ [$t(756) = 1,31$; $p < 0,01$].

³⁵ Sulle misure v. *amplius* paragrafo 6.

conoscenza delle problematiche legate alla disabilità. Quanto più si è interessati dalla messa in opera di misure di inclusione tanto più si è consapevoli della loro presenza. Si rafforza, in questo modo, la barriera tra i due gruppi e si consegue un risultato contrario all'idea circolare che è alla base dell'inclusione (v. paragrafo n.6 *amplius*).

5.2. *Le opinioni delle aziende: uno sguardo d'insieme*

Una fotografia preliminare delle opinioni espresse dalle imprese può essere ricavata dalle risposte fornite alla domanda aperta su che cosa abbia implicato l'inclusione di persone con disabilità. Le piccole imprese indicano con maggior frequenza: una certa difficoltà nella selezione e nella ricerca della manodopera adatta alle proprie esigenze; il fatto che vi sia stato un processo di adattamento delle attività lavorative; l'arricchimento apportato al gruppo di lavoro; la necessità d'individuare figure interne adeguate a svolgere il ruolo di formatore; il dover assumere persone senza averne la necessità. Le imprese più grandi evidenziano invece: l'apporto di un valore aggiunto all'organizzazione; una nuova organizzazione del lavoro in relazione alle mansioni affidate al lavoratore con disabilità; il fatto che si affermi una "diversità costruttiva" per l'organizzazione; una maggiore attenzione alle prassi amministrative.

Sia le piccole sia le grandi imprese convergono sulle seguenti considerazioni circa l'inserimento della persona con disabilità: non ha innescato particolari problematiche e non vi sono quasi mai stati casi di dipendenti che abbiano manifestato disagi dovuti alla propria disabilità; è stato dettato soprattutto dall'osservanza degli obblighi di legge; richiede l'individuazione di mansioni specifiche idonee al lavoratore con disabilità.

5.2.1. *Le ragioni dell'assunzione*

Una parziale conferma della scarsa cultura dell'inclusione esistente, in generale, nelle aziende del territorio bresciano si desume dalle risposte fornite dai datori di lavoro in merito al peso delle ragioni che hanno motivato l'assunzione dei lavoratori con disabilità. Data una scala da 1 (per nulla importante) a 10 (molto importante), le imprese del territorio bresciano assegnano un valore piuttosto basso (5,7) all'applicazione di politiche in favore della diversità, a fronte di un elevato 9,1 attribuito al rispetto dell'obbligo di legge e di un 6,5 agli eventuali obblighi previsti in contratti collettivi. La forte preva-

lenza di quello che potremmo definire “senso del dovere” non trova neppure un parziale bilanciamento negli incentivi economici collegati all’assunzione delle persone con disabilità³⁶, alla cui importanza ai fini della decisione è assegnato un valore di 3,7.

Disaggregando i dati di questa risposta, tuttavia, si possono notare interessanti differenze. Sono infatti le imprese più grandi – oltre i 300 dipendenti – a ritenere più importante l’applicazione di politiche in favore della diversità rispetto alle piccole imprese, quelle da 36 a 50 dipendenti³⁷. Lo stesso può dirsi per quanto riguarda l’incidenza delle politiche aziendali improntate a responsabilità sociale³⁸ alle quali è stato attribuito da parte di tutte le imprese un valore pari a 6.1. Questi due aspetti sono, quindi, altamente correlati³⁹: un’azienda inclusiva sarà anche un’azienda che curerà la diversità, con attenzione ai valori della responsabilità sociale.

Sembra dunque emergere che la maggiore dimensione dell’impresa, comprensibilmente, sia indice di un’attenzione più marcata alla cultura dell’inclusione in generale, espressa sia attraverso le policy imprenditoriali sia tramite le più usuali forme di *corporate social responsibility*.

5.2.2. Assunzioni e percorso lavorativo

Il rispetto degli obblighi di legge relativi all’assunzione delle persone con disabilità richiede di seguire la procedura di cui alla legge n. 68/99. L’adempimento di questo obbligo, fortunatamente, al 73% delle imprese non ha creato difficoltà ed il risultato è indipendente dalla classe dimensionale. Lo stesso si può dire per quanto riguarda il processo di selezione dei candidati, il 70% delle imprese non ha riscontrato problemi (il 37% solo nelle aziende medie, da 51 a 100 dipendenti) nell’effettuarlo. Laddove si siano verificate difficoltà, però, queste hanno riguardato, in via quasi esclusiva, l’identificazione di una mansione adeguata alle competenze del lavoratore avviato (65%) e, in misura minore, eventuali richieste del candidato non in linea con le necessità dell’azienda (21%). In questo contesto, il dato significativo sul quale riflettere è l’alta percentuale di imprese insoddisfatte perché non riescono a trovare, nel personale disabile assunto, le competenze professionali loro necessarie.

³⁶ V. per quanto riguarda le risposte dei lavoratori il par. 6.1.

³⁷ $M_{(36-50)} = 5,04$; $DS = 3,04$ vs. $M_{(oltre300)} = 7,53$; $DS = 1,72$ [$t(40) = -2,42$; $p < 0,001$].

³⁸ $M_{(36-50)} = 5,46$; $DS = 2,99$ vs. $M_{(oltre300)} = 7,87$; $DS = 1,81$ [$t(41) = -2,87$; $p < 0,001$].

³⁹ $r(113) = 0,88$; $p < 0,001$.

Neppure la fase d’inserimento del disabile sembra risentire di particolari criticità in quanto l’84% delle aziende non ne ha riscontrate. Nel caso in cui si siano evidenziate, però, hanno riguardato, principalmente, questi ambiti: difficoltà nell’esecuzione dei compiti (il 37%), integrazione relazionale all’interno del team di lavoro (il 22%), adattamento della postazione lavorativa e adattamento al contesto lavorativo (il 17%). Non disponendo d’informazioni sulle motivazioni di queste risposte, non è chiaro quale sia la rilevanza delle difficoltà correlate alla disabilità (sia essa fisica, psichica o sensoriale) e quale quella imputabile a una gestione del rapporto di lavoro con il soggetto disabile che non tenga conto delle sue specificità e necessità. Una lettura in questo senso, tuttavia, sembrerebbe sollecitata dai complessivi risultati in tema d’inclusione.

Alla luce di tutte le evidenze empiriche fino ad ora esposte, va però rilevato come gli imprenditori non considerino le fasi della selezione e dell’inserimento quali due momenti separati. Infatti, alla domanda su quali fossero, secondo la loro opinione, i fattori su cui intervenire per migliorare l’inserimento del disabile in azienda, ben 91 (circa l’80%) hanno risposto “selezione e preselezione adeguata”, seguita da “accoglienza nel gruppo di lavoro” (37 rispondenti) e “supporto da parte dei servizi territoriali” (43 rispondenti).

Quale valutazione di sintesi si può osservare che le aziende non incontrano particolari criticità nella fase di selezione ma è proprio intervenendo su di essa che, secondo loro, può essere migliorato il processo d’inserimento nell’ambito lavorativo. Si tratta di una prospettiva che può essere in parte spiegata con l’approccio dei tre livelli d’integrazione del disabile: istituzionale, gestionale e professionale⁴⁰. Il ruolo delle istituzioni, ad esempio i servizi territoriali, è percepito come integrato con quello professionale, per cui si ritiene che il secondo possa essere perfezionato, al momento dell’inserimento, se anche il primo è efficiente.

La messa in discussione delle modalità di selezione dei lavoratori, come anche della fase di inserimento, costituisce un punto dolente del peraltro molto avanzato, per alcuni aspetti, sistema di reclutamento di cui alla legge n. 68/99. Il d.lgs. n. 151/15 le cui indicazioni, al momento, sono rimaste sulla carta⁴¹, avrebbe dovuto/voluto intervenire proprio su difficoltà estranee al momento di costituzione del rapporto di lavoro e che si determinano o precedentemente oppure successivamente all’inserimento del lavoratore disabile in azien-

⁴⁰ R. Di Santo, *Sociologia della disabilità. Teorie, modelli, attori e istituzioni*, Milano, Franco Angeli, 2013.

⁴¹ V. nota n. 4.

da. Due esempi della mancata attuazione di questo piano di modifiche sono i seguenti: la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità e la presa in carico al fine di favorirne l'inserimento lavorativo; l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare.

Una riforma ben pensata, ma rimasta in parte sulla carta, rappresenta un'assurdità che risalta maggiormente proprio alla luce dalle esigenze manifestate dalle aziende bresciane coinvolte nella ricerca.

La necessità di ripensare la fase precedente la costituzione del rapporto di lavoro, però, è espressa anche dai lavoratori con disabilità. Ad esempio è fortemente messa in discussione l'idoneità di test di preassunzione che non tengano in conto la tipologia di disabilità del lavoratore da assumere, non solo per la sua potenziale discriminarietà, ma anche perché non favoriscono un produttivo incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Nel complesso, tuttavia, le maggiori implicazioni dell'inclusione di persone disabili in azienda hanno, secondo gli imprenditori, soprattutto una valenza positiva: scarse problematiche; elevato valore aggiunto; arricchimento del gruppo di lavoro; occasione di confronto e una diversa visione di vari aspetti della vita quotidiana; benefici derivanti da un approccio più positivo alla mansione; rispetto delle potenzialità del disabile; maggior coinvolgimento di tutti i dipendenti sul tema della disabilità. Gli aspetti sui quali si ritiene che la presenza di persone con disabilità abbia inciso maggiormente, migliorandoli, sono l'eguaglianza di opportunità, la reputazione sociale dell'azienda, le relazioni con organizzazioni specializzate in disabilità e quelle con le comunità locali. Ciò su cui invece gli imprenditori pensano ci sia stato un impatto negativo riguarda essenzialmente produttività e costi aziendali.

6. Misure per l'inclusione lavorativa: obiettivi e tecniche

La disabilità è un concetto in evoluzione, perciò è fondamentale ai fini del nostro studio comprendere se nelle aziende della provincia bresciana siano presenti misure per favorire il percorso inclusivo dei lavoratori con disabilità e quali siano. La risposta è positiva: il 46,9% dei lavoratori che hanno partecipato all'indagine ritiene che nella propria azienda siano stati adottati strumenti volti a favorire

l'integrazione e dei disabili (a fronte di un 22,3% che pensa il contrario).

Al dato si contrappone la percentuale piuttosto elevata, ben il 30,8%, di chi sostiene di non essere a conoscenza dell'esistenza di questi strumenti. Una spiegazione di questo fenomeno – in assoluto abbastanza incomprensibile poiché, come tra poco vedremo, riguarda anche aziende di piccole dimensioni – è collegata alla diversa percezione/interesse che hanno verso questi problemi i lavoratori in base alla loro età. Più sono giovani, minore è la loro conoscenza dell'eventuale diffusione, nell'azienda in cui sono occupati, di misure di agevolazione per i disabili⁴². Il rapporto tra conoscenza della diffusione di tali misure e fascia d'età cresce in maniera pressoché progressiva, sino a toccare il 55,6% nella fascia oltre i 50 anni, che mostra dunque l'incidenza più elevata rispetto al totale dei soggetti appartenenti alla fascia stessa.

La diretta proporzionalità tra conoscenza ed età viene anche confermata dal dato relativo all'anzianità lavorativa. La fascia con una permanenza lavorativa più elevata, dai 5 anni in su, è più incline (48,13%), rispetto alla fascia più giovane (41,18%), a ritenere che in azienda siano stati adottati strumenti volti a favorire l'integrazione del disabile. Tale differenza si nota soprattutto rispetto al grado d'incertezza, nel senso che ben il 42,48% dei lavoratori con minore anzianità lavorativa non sa se tali strumenti esistano o siano stati adottati, a fronte del solo 28,25% dei colleghi con maggiore permanenza in azienda⁴³. Il dato quindi parrebbe risentire sia di una maggiore conoscenza della vita aziendale sia, forse, di una maggiore consapevolezza, data dall'età, delle problematiche come anche di una migliore integrazione nella complessiva vita aziendale.

Ulteriore riprova del peso che ha il fattore soggettivo (età) sull'intensità della conoscenza è l'irrelevanza della dimensione dell'impresa, anche se, in valori assoluti possiamo evidenziare come nelle imprese superiori a 100 addetti il grado di conoscenza sia più elevato (il 49,62% in quelle da 101 a 300 e il 50% in quelle oltre i 300) rispetto a quelle di più piccole dimensioni (18,35% per quelle da 35 a 50 e 47,3% per quelle da 51 a 100).

Ragionare sugli strumenti d'inclusione significa anche riflettere su quali siano le forme di organizzazione del lavoro e quali gli strumenti ritenuti più utili per ottenere una maggiore inclusione. Per indagare questi aspetti, si è scelto di elencare, all'interno dei questionari, una lista di misure richiedendo agli intervistati quali essi rite-

⁴² $\chi^2(6)$, $n = 819$, = 20,46; $p < 0,001$.

⁴³ $\chi^2(2)$, $n = 822$, = 12,41; $p < 0,001$.

nessero più utili per raggiungere o facilitare l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. In relazione a questa domanda, si è preferito uniformare il contenuto dell'indagine sottoponendo sia alle imprese sia ai lavoratori lo stesso elenco di misure. Il grado di utilità assegnato alle diverse misure fornisce indicazioni al fine di verificare se esista un'idea prevalente e se lavoratori e aziende abbiano una visione disomogenea dell'inclusione.

6.1. *Le risposte dei lavoratori*

L'analisi della situazione presente nel territorio bresciano – logicamente limitatamente al campione fornito dall'indagine (campione che, però, si ricorda, esprime un buon grado di rappresentatività della popolazione di riferimento) – fa emergere una grande divergenza tra le convinzioni espresse dai lavoratori e quelle manifestate dalle aziende.

È interessante notare che tutti i lavoratori, senza nessuna variazione correlata alla loro condizione di persone con disabilità o meno, hanno attribuito le loro preferenze “all'adattamento dei mezzi di prevenzione dei rischi lavorativi”. La scelta prioritaria, cioè, è caduta su una misura il cui rispetto non è opzionale e che vede quali fruitori tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro condizione di disabilità. La finalità dei mezzi di prevenzione, come è noto, è garantire protezione, quindi, potremmo concludere che, in base all'esperienza maturata dai lavoratori del territorio bresciano, il primo passo per l'inclusione è la parificazione nella sicurezza sul lavoro.

Il rispetto dell'obbligo di sicurezza, per quanto detto, fa gioco a sé. Se circoscriviamo la valutazione alle misure specificamente pensate per l'inclusione, la preferenza di tutti lavoratori è andata a misure “strutturali”: adattamento dei posti di lavoro; accessibilità dei luoghi di lavoro; strumentazione specifica. L'unico intervento che fuoriesce dalla tipologia pratica/strutturale è l'adattamento dei tempi di lavoro e degli orari di lavoro. Tutte queste ipotesi d'intervento si collocano, a pieno titolo, all'interno della nozione di “accomodamento ragionevole”; obbligo posto dalla normativa antidiscriminatoria⁴⁴ per assicurare il rispetto del principio di parità di trattamento sul lavoro per le persone con disabilità.

⁴⁴ Direttiva 2000/78 recepita dal d.lgs. n. 216/03.

Stupisce, invece, il minore interesse dimostrato per gli interventi che favoriscano l'inclusione attraverso tecniche formative. In particolare un aspetto che, in linea teorica, sembrerebbe di cruciale importanza come la formazione dei dirigenti e dei dipendenti in realtà, è poco apprezzato dai lavoratori. L'analisi delle risposte mostra che il 66,2% dei lavoratori ritiene che nella propria azienda sia stata effettuata formazione del personale dirigente e dei dipendenti ma considera di media utilità questo strumento. Né maggiore interesse sembra suscitare la possibilità di introdurre percorsi formativi o lavorativi specificamente tarati sulle persone con disabilità. L'affiancamento a un tutor e l'adattamento dei processi formativi non suscitano un interesse accentuato anche se, rispettivamente, il 67,7% e il 65,1% dei lavoratori ritiene siano stati utilizzati dall'impresa in cui sono impiegati⁴⁵.

Le valutazioni da parte dei lavoratori circa l'utilità degli interventi formativi, però, non sono omogeneamente distribuite rispetto all'età. Suddividendo il campione in due fasce d'età, la prima sino ai 35 anni e la seconda oltre i 35 anni, notiamo che i lavoratori appartenenti alla prima fascia forniscono valutazioni significativamente più elevate rispetto a quelle dei colleghi più anziani sia sull'utilità della formazione rivolta al personale dirigente e a tutti gli altri dipendenti⁴⁶, sia sull'adattamento dei processi formativi⁴⁷. Sembrerebbe, quindi, che le esigenze espresse dai lavoratori più giovani spingano verso un cambio, non solo di modelli di gestione aziendale, ma manifestino anche maggiore attenzione nei confronti di una diversa organizzazione del lavoro. Le risposte fornite dai lavoratori, infatti, mostrano un'elevata associazione tra l'utilità assegnata alla formazione del personale dirigente (e di tutti gli altri dipendenti) e l'adattamento dei processi formativi⁴⁸. A conferma poi del collegamento tra la dimensione organizzativa e quella socio-culturale, entrambe le misure centrate sulla formazione⁴⁹ e sull'adattamento dei processi formativi⁵⁰ correlano in modo significativo con l'affiancamento ad un tutor.

Un elemento singolare che abbiamo riscontrato è la mancata differenziazione tra le risposte date da soggetti disabili e non disabili. In particolare sorprende che, nonostante i lavoratori disabili avessero indicato "la scarsa valutazione delle loro capacità professionali"

⁴⁵ $M = 4,7$; $DS = 2,67$ (formazione del personale dirigente); $M = 4,6$; $DS = 2,7$ (affiancamento a un tutor); $M = 4,8$; $DS = 2,64$ (adattamento dei processi formativi).

⁴⁶ $M_{(\leq 35 \text{ anni})} = 5,02$; $DS = 2,55$ vs. $M_{(> 35 \text{ anni})} = 4,55$; $DS = 2,66$ [$t(550) = -1,77$; $p < 0,05$].

⁴⁷ $M_{(\leq 35 \text{ anni})} = 5,39$; $DS = 2,40$ vs. $M_{(> 35 \text{ anni})} = 4,57$; $DS = 2,68$ [$t(541) = -3,09$; $p < 0,01$].

⁴⁸ $r(524) = 0,82$; $p < 0,001$.

⁴⁹ $r(533) = 0,79$; $p < 0,001$.

⁵⁰ $r(530) = 0,80$; $p < 0,001$.

come il maggior ostacolo all'inclusione, non abbiano, però, individuato le misure di adattamento dei processi formativi e lavorativi come potenziali soluzioni. In questo caso, però, la tipologia di aziende, principalmente manifatturiere, ha verosimilmente influito sulla risposta dei lavoratori, che hanno evidenziato, quali bisogni principali, quelli collegati a modifiche strutturali.

Risponde alle aspettative, invece, il risultato ottenuto testando l'importanza assegnata alla formazione del personale dirigente e di tutti gli altri dipendenti per la gestione delle diversità. Il favore verso nuove forme di gestione del personale e di relazioni interpersonali è maggiore tra i rispondenti alla sezione disabili (4,9) rispetto agli altri (4,5). I lavoratori con disabilità, pur privilegiando le facilitazioni concrete, conoscono e riconoscono l'importanza di modifiche, non solo strutturali, per migliorare le possibilità di inclusione. D'altronde, la tematica della gestione delle differenze, sia da parte del management sia dei colleghi di lavoro, è individuata, anche dalla letteratura⁵¹, come uno dei punti sensibili ai fini dell'inclusione. La conoscenza e il rispetto della diversità, però, non sono solo finalizzati all'adempimento di un dovere sociale ma possono diventare anche motore di cambi gestionali e organizzativi con grande vantaggio delle *performance* economiche delle aziende⁵².

6.2. *L'influenza della dimensione aziendale sulla selezione delle misure d'inclusione nelle opinioni dei lavoratori*

La dimensione aziendale influisce in maniera sensibile sulla selezione delle misure finalizzate all'inclusione. Il primato ottenuto dalle misure di prevenzione dei rischi, ad esempio, rimane saldo nella classe di aziende 36-50 e 101-300. La lettura di questo dato, se non crea alcuna perplessità per quanto riguarda la fascia dimensionale minore, non risulta comprensibile quando si riferisce a quella da 101 a 300 dipendenti.

Uno degli aspetti più interessanti ricavabili dalle risposte è la correlazione tra preferenze e dimensione aziendale in relazione all'adattamento dei tempi e degli orari di lavoro. Lo stretto legame tra queste tematiche e l'organizzazione d'impresa si nota immediatamente

⁵¹ F. Friso, S. Scollo, *Il Disability manager e le competenze di tutoring a sostegno dell'inclusione lavorativa*, in «Rivista Formazione, Lavoro, Persona», 2017, pp. 107 ss.

⁵² S. Lindsay, E. Cagliostro, M. Albarico, N. Mortaji, L. Karon, *A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities*, in «Journal of Occupational Rehabilitation», 1, 2018, pp. 634 ss.; A. Almici, A. Arengi, R. Camodeca, *Il valore dell'accessibilità. Una prospettiva economico-aziendale*, Milano, Franco Angeli, 2019.

osservando le differenze tra le risposte date dai lavoratori inseriti in aziende di dimensione 36-50 e 51-100 e quelle fornite dai lavoratori dipendenti da aziende di dimensione 101-300 e oltre 300. Nella classe 36-50 la flessibilità oraria è valutata meno utile di quanto non lo siano gli interventi sull'accessibilità e l'adattamento dei posti di lavoro. In quella 51-100 sono l'adattamento dei mezzi di prevenzione e gli interventi sull'accessibilità a prevalere. Nelle altre due classi dimensionali (101-300 e oltre 300), invece, la flessibilità oraria ottiene la valutazione più alta. La lettura comparata di questi dati fa sorgere il dubbio che la domanda, anche se espressa in modo chiaro ("Nel caso la tua azienda abbia utilizzato qualcuna delle misure sotto elencate, potresti indicarne il grado di utilità"), possa essere stata interpretata come richiesta di indicazione della frequenza con la quale le misure vengono attuate. Un'implicita prova della veridicità di questa supposizione è data dalle tipologie di misure scelte e dalla relazione con le classi aziendali. Nelle aziende che hanno un minore numero di dipendenti, prevalgono le misure correlate più che ad una logica inclusiva – peraltro indirettamente resa obbligatoria dalla normativa in materia di divieto di discriminazione per disabilità ma di più difficile attuazione e di minore diffusione – ad un obbligo di sicurezza. Obbligo la cui presenza è più nota ed il cui rispetto, sicuramente, è maggiormente diffuso di quanto non lo sia quello derivabile dalla disciplina antidiscriminatoria. Nelle aziende di maggiori dimensioni, invece, è l'adattamento dei tempi di lavoro la misura considerata più utile/frequente.

Se ipotizziamo che l'interpretazione dei dati, così come proposta, sia verosimile, avremmo un quadro della frequenza con la quale le differenti misure sono state utilizzate in relazione alle classi dimensionali delle aziende.

6.3. *Le risposte delle aziende*

Uno dei punti nodali del nuovo approccio alla disabilità è l'attuazione di accomodamenti ragionevoli che rendano effettivamente possibile e inclusiva la prestazione lavorativa delle persone interessate. Nella nozione di accomodamenti ragionevoli, nozione non definita in maniera rigida in relazione ai contenuti, ma precisa quanto agli obiettivi, ricadono una serie di misure che operano sull'ambiente di lavoro con interventi sia strutturali sia organizzativi. In base a questa definizione teleologica rientrano nell'ambito degli accomodamenti ragionevoli tutte le misure elencate nella tabella del questionario sottoposta alle aziende (ed anche ai lavoratori) – descritta in

precedenza – ad eccezione di quelle che sono imputabili al rispetto degli obblighi di sicurezza (misure di adeguamento del rischio) il cui scopo è differente. La lettura dei risultati indica che le aziende del territorio bresciano considerano di maggiore utilità per l'integrazione delle persone disabili puntare su misure riportabili a due diversi filoni: la personalizzazione dell'intervento adeguandolo alle esigenze del singolo lavoratore disabile (primo pacchetto); le misure finalizzate a intervenire in maniera più strutturale sulle forme di organizzazione dell'azienda (secondo pacchetto).

Nel primo pacchetto, che nel suo complesso riscuote il maggiore indice d'interesse, troviamo senza differenze significative, tranne che per quanto riguarda l'adattamento dei tempi di lavoro (flessibilità oraria, con un valore pari a 7,0): l'adattamento dei mezzi di prevenzione (6,2); l'utilizzo di un tutor (6,0); l'adattamento dei processi formativi (5,9), utilizzato dal 31,3% delle imprese del campione⁵³ e l'adattamento dei posti di lavoro (5,6).

In linea generale, le misure d'inclusione finalizzate alla personalizzazione degli interventi come quelle indicate, sicuramente le più efficaci, presentano alcuni problemi come, ad esempio, quelli correlati alla conoscenza della causa di disabilità da parte dell'azienda. Non è possibile sapere, purtroppo, come le aziende bresciane superino questa difficoltà, in quanto la struttura del questionario non prevedeva alcuna domanda su questo punto.

Comprensibili, invece, sono le valutazioni che hanno guidato l'indicazione di alcune misure. Ad esempio, la scelta di adattare i processi formativi è imputabile alle difficoltà che le aziende riscontrano nel reperire personale con competenze idonee per i posti di lavoro che dovrebbero occupare.

Nel secondo pacchetto trovano spazio misure pensate per il personale disabile, in generale, quali la formazione del personale dirigente e dei lavoratori, i cambi nei processi di selezione, gli interventi sull'accessibilità dei luoghi. In particolare, il 30,9% delle imprese sostiene di essere ricorso alla formazione del personale dirigente e degli altri dipendenti, anche se valuta questa scelta di media utilità. Va rilevato come le scelte sulla formazione siano considerate dalle aziende strettamente collegate agli interventi sul piano organizzativo, quali ad esempio l'accessibilità⁵⁴ dei posti di lavoro, l'adattamento

⁵³ $M = 5,2$; $DS = 3,02$ (formazione del personale dirigente e di tutti gli altri dipendenti); $M = 5,9$; $DS = 2,86$ (adattamento dei processi formativi).

⁵⁴ $r(27) = 0,796$; $p < 0,001$.

dei posti di lavoro⁵⁵ e l'acquisizione di strumentazione specifica⁵⁶. Considerazioni simili possono essere avanzate per quanto riguarda la relazione tra l'adattamento dei processi formativi e l'utilizzo di un tutor: la seconda soluzione, secondo le imprese, non può essere tenuta separata dalla prima⁵⁷.

7. Conclusioni

L'elaborazione dei questionari ci ha offerto svariati spunti di riflessione. In sede di conclusioni, però, abbiamo scelto di proporre alcune brevi considerazioni su due tematiche che sono collante e filo conduttore di tutto il lavoro svolto: la nozione di disabilità e l'inclusione.

È di dominio comune il tema della difficoltà incontrata dall'ordinamento giuridico italiano nel promuovere una nozione di disabilità⁵⁸ che non sia più fondata prevalentemente su una concettualizzazione di tipo medico. La pluralità di nozioni presenti nel nostro ordinamento determina un'incertezza interpretativa che si ripercuote sull'omogeneità delle tutele, costituendo un grave limite per lo stesso ordinamento. Se la dottrina ha già segnalato il problema e se, sempre più frequentemente, la giurisprudenza supera la nozione nazionale di disabilità, per giudicare alla luce della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, anche i risultati della nostra indagine indicano che l'idea di disabilità come normativamente tipizzata dal diritto italiano è "socialmente" superata.

Aprire ad una nozione di disabilità che riconosca le interferenze tra "minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo ter-

⁵⁵ $r(29) = 0,626$; $p < 0,001$.

⁵⁶ $r(29) = 0,774$; $p < 0,001$.

⁵⁷ $r(34) = 0,883$; $p < 0,001$.

⁵⁸ Per chiarire meglio il concetto è utile citare le principali norme di legge. Per la L. 68/1999 (così come modificata dal d. lgs n. 151/2015) è disabile (quindi non abile) colui/colei che soffre di una limitazione fisica/psichica/sensoriale che impedisce di essere eguale ad un soggetto "normale". La percentuale e la tipologia di disabilità è accertata con procedure mediche/amministrative ed il raggiungimento del grado di disabilità previsto dalla legge dà diritto al riconoscimento amministrativo della propria condizione di disabile civile e, per quanto riguarda il diritto del lavoro, ad essere assunti tramite il meccanismo protetto delle quote. La legge L.104/1992, invece, è finalizzata a garantire ai dipendenti portatori di disabilità, o che prestino attività di cura a parenti con disabilità, particolari benefici (ad esempio permessi retribuiti per l'assistenza; agevolazioni fiscali). Essa individua i soggetti titolari di tali diritti secondo un meccanismo di verifica misto in cui il giudizio non è solo medico, ma il grado di disabilità e il conseguente svantaggio devono essere valutati anche in connessione con le ripercussioni sociali che comportano.

mine” e ambiente esterno significa spostare l’attenzione sulle pratiche d’inclusione.

Un recente rapporto sulla disabilità curato dall’ISTAT⁵⁹ ci mostra un quadro della realtà italiana non proprio soddisfacente: lavora solo il 31,3% di coloro che soffrono di gravi limitazioni contro il 57,8% delle persone del resto della popolazione; le persone con disabilità sono in prevalenza occupate nel settore della Pubblica Amministrazione; raggiungono posizioni mediamente meno elevate nella carriera lavorativa; la quota dei soddisfatti tra gli occupati con limitazioni gravi è al 65,4%, tra le persone senza limitazioni sale al 75,9%. Nel complesso, quindi, i dati descrivono un mondo del lavoro poco inclusivo, in cui sopravvivono pesanti differenze tra il “mondo degli abili” e quello dei disabili e la stessa conclusione si ricava dalla lettura dei risultati della nostra indagine.

Una conferma di questa affermazione, ad esempio, l’abbiamo desunta, come si legge nell’articolo, dalle risposte fornite dai datori di lavoro in merito al peso delle ragioni che hanno motivato l’assunzione dei lavoratori con disabilità. Su una scala da 1 (per nulla importante) a 10 (molto importante), le imprese del territorio bresciano assegnano un valore piuttosto basso (5,7) all’applicazione di politiche in favore della diversità, a fronte di un elevato 9,1 attribuito al rispetto dell’obbligo di legge e di un 6,5 agli eventuali obblighi previsti in contratti collettivi.

Né le valutazioni dei lavoratori sono maggiormente ottimiste. La maggioranza di loro ritiene che l’ostacolo maggiore all’adozione di strumenti di agevolazione per il disabile sia da ricondurre proprio ad una scarsa cultura dell’inclusione⁶⁰.

Se i dati, nel loro insieme, forniscono questo quadro, abbiamo cercato di capire quali fossero gli elementi che favoriscono l’inclusione ed abbiamo verificato che la dimensione aziendale opera quale fattore dirimente.

Sono le imprese più grandi – oltre i 300 dipendenti – a ritenere più importante l’applicazione di politiche in favore della diversità rispetto alle piccole imprese, quelle da 36 a 50 dipendenti⁶¹. Inoltre, l’importanza della dimensione aziendale quale elemento di stimolo per l’inclusione si desume anche dal diverso indice di consapevolezza che hanno i lavoratori in merito alla presenza nella loro azienda

⁵⁹ “Conoscere la disabilità”, dicembre 2019, si può leggere in <http://www.istat.it>

⁶⁰ Le altre cause ritenute responsabili sono l’inadeguata valutazione delle capacità professionali del disabile e i costi da sostenere da parte dell’imprenditore per l’attivazione e l’adeguamento degli strumenti. Un peso meno rilevante, invece, è assegnato allo scarso supporto delle istituzioni.

⁶¹ $M_{(36-50)} = 5,04$; $DS = 3,04$ vs. $M_{(>300)} = 7,53$; $DS = 1,72$ [$t(40) = -2,42$; $p < 0,001$].

di pratiche inclusive. In valori assoluti, possiamo evidenziare come nelle imprese superiori a 100 addetti il grado di conoscenza sia più elevato (il 49,62% in quelle da 101 a 300 e il 50% in quelle oltre i 300) rispetto a quelle di più piccole dimensioni (39,23% per quelle da 36 a 50 e 47,3% per quelle da 51 a 100).

La dimensione delle aziende, da ultimo, influisce anche sulla facilità di rapporti tra i lavoratori disabili e quelli abili. Nel testo dell'articolo abbiamo ricordato la possibile doppia interpretazione di questo specifico risultato: in positivo, una più efficiente organizzazione del lavoro e di politiche di migliore integrazione; in negativo, una maggiore segregazione e, quindi, minori contatti tra i differenti gruppi di lavoratori. La lettura di tutti i dati esposti, tuttavia, parrebbe far propendere per un ruolo positivo della dimensione aziendale, anche se è possibile solo formulare alcune ipotesi che giustifichino quanto affermato. Per quanto riguarda l'aspetto dell'inclusione, che si concretizza nella maggiore socializzazione tra lavoratori disabili e abili, e nella maggiore diffusione delle tematiche relative alla disabilità, sicuramente le aziende di grandi dimensioni favoriscono uno scambio di idee tra i lavoratori, veicolate dalle organizzazioni sindacali che, in tema di disabilità, anche grazie alla loro attività contrattuale, marcano fortemente la loro presenza⁶².

Riguardo alle aziende, le nostre osservazioni vanno completate con un altro dato: la correlazione tra aziende ad alto tasso d'inclusione e aziende attente ai valori della responsabilità sociale⁶³: un'azienda inclusiva sarà anche un'azienda che curerà la diversità, con attenzione ai valori della responsabilità sociale. Direzione manageriale più aperta, presenza di *Diversity manager* (figura non molte frequente, in realtà), maggiore dialogo tra azienda e parti sociali: sono tutte spiegazioni ipotizzabili e rappresentano soluzioni in parte replicabili indipendentemente dalle dimensioni aziendali. In particolare, si potrebbe incentivare all'interno delle aziende la sensibilizzazione sulle tematiche della disabilità, immaginando una collaborazione tra parti sociali e associazioni il cui scopo è promuovere politiche per le disabilità. Inoltre, creare un organismo di riferimento che operi come *Diversity manager* di consorzi di aziende e che fornisca supporto alle aziende. Ciò al fine d'individuare percorsi formativi o soluzioni organizzative in grado di assicurare alle persone con disabi-

⁶² Il sindacato è l'interlocutore esterno all'impresa che riceve maggior consenso, nell'ipotesi in cui il lavoratore dovesse incontrare difficoltà nell'espletamento dei compiti assegnatigli ($f = 93$, $f_{r\%} = 10,8\%$), seguita dal medico specialista di riferimento ($f = 33$; $f_{r\%} = 4\%$).

⁶³ $r(113) = 0,88$; $p < 0,001$.

lità una collocazione aziendale che sia per loro soddisfacente e per l'azienda produttiva⁶⁴.

Appendice

a) Questionario somministrato alle imprese

a.1) Sezione anagrafica

1. Quanti dipendenti ha la vostra azienda in provincia di Brescia?

- 36 a 50
- 51-100
- 101-300
- oltre 300

2. Qual è il codice Ateco relativo all'attività della vostra azienda?

3. Qual è l'età media dei vostri dipendenti?

4. Durante l'ultimo anno quante persone disabili, in media, hanno lavorato nella vostra azienda?

5. Potreste specificare i seguenti dati relativi alle persone con disabilità che lavorano nella vostra azienda?

- Numero di donne
- Numero di lavoratori maggiori di 50 anni
- Numero di lavoratori con contratto part-time
- Numero di lavoratori a tempo pieno

6. In prevalenza che posizione lavorativa occupano? Se non c'è una posizione predominante, per favore, indicare le tre principali:

- Direttori
- Quadri
- Tecnici o impiegati amministrativi di livello medio
- Impiegati amministrativi di livello basso
- Addetti alla vendita
- Operai di livello medio
- Operai di livello basso
- Occupati in attività elementari
- Altro

⁶⁴ W. Conen, P. de Beer, *The value of work in a changing labour market: a review and research agenda* (AIAS-HSI Working Paper Series; No. 1), 2018, Amsterdam, AIAS-HSI.

7. Nell'ultimo anno, si potrebbe dire che le persone disabili si sono assentate

- In media più degli altri lavoratori
- Nella stessa percentuale
- In media meno degli altri lavoratori

a.2) Sezione conoscitiva

8. Per assumere i lavoratori disabili quali canali avete utilizzato?

- Centri per l'impiego/Collocamento Mirato
- Servizi di mediazione territoriali (NIL)
- Agenzia del lavoro
- Servizi sociali comunali
- Conoscenza diretta disabile

9. Nell'adempimento degli obblighi della Legge 68/99 avete incontrato difficoltà?

- No Sì

10. Se sì, su quali aspetti? (è possibile scegliere più di un'opzione)

- Accesso alle informazioni istituzionali
- Complessità nella gestione delle procedure amministrative (stipula convenzioni, ottenimento nullaosta, etc.)
- Adeguatezza e preparazione degli operatori
- Fruizione di agevolazioni, decontribuzioni e incentivi
- Utilizzo di misure utili all'adattamento ergonomico del luogo di lavoro (abbattimento barriere ed ausili)
- Altro (*indicare*).....

11. Avete riscontrato difficoltà particolari nel processo di selezione di persone disabili?

- No Sì

12. Se sì, quali?

- Identificazione di una mansione adeguata ad una persona con disabilità
- Gestione del colloquio di selezione
- Richieste del candidato non in linea con l'azienda
- Mancato accordo sulle condizioni contrattuali

13. Avete riscontrato particolari criticità nell'inserimento

- No Sì

14. Se sì, quali? (è possibile scegliere più di un'opzione)

- Difficoltà nell'esecuzione dei compiti da parte del lavoratore

- Difficoltà di integrazione relazionale all'interno del team di lavoro da parte del lavoratore
- Difficoltà di accettazione da parte del team di lavoro
- Difficoltà adattamento al contesto lavorativo (rispetto delle regole, assenteismo, etc.)
- Difficoltà di adattamento della postazione di lavoro alla disabilità del candidato e/o abbattimento di barriere architettoniche
- Inesperienza nel gestire il processo di inserimento da parte del datore di lavoro
- Altro (*indicare*).....

15. Quali sono, a vostro avviso, i fattori che l'azienda può mettere in campo per arrivare a un inserimento di successo? (è possibile scegliere più di un'opzione)

- Preselezione e selezione adeguata
- Accoglienza del gruppo di lavoro
- Supporto da parte dei servizi territoriali
- Altro (*indicare*).....

16. Potreste specificare se la vostra azienda ha beneficiato di alcune delle misure qui indicate?

- Incentivi di cui alla legge 68/99 No Sì
- Incentivi previsti dalle Doti disabili Regione Lombardia No Sì
- Aiuti economici per l'adattamento del posto di lavoro No Sì
- Aiuti economici per l'adattamento del posto di lavoro, eliminazione delle barriere o introduzione di mezzi di protezione No Sì

a.3) Sezione valutativa

17. Le imprese che decidono di assumere persone disabili lo fanno per differenti motivi. Potreste dire in che misura le ragioni sotto indicate sono state importanti (da 1= per nulla importanti a 10=molto importanti)

- Rispetto dell'obbligo di legge
- Politiche aziendali improntate a Responsabilità sociale
- Eventuali obblighi previsti in contratti collettivi
- Applicazione di politiche aziendali in favore della diversità
- Benefici economici
- Altri motivi

18. Ci potreste dire che cosa ha implicato nella vostra azienda l'inclusione di persone con disabilità?

19. Nel caso la vostra azienda abbia utilizzato qualcuna delle misure sotto elencate, potrebbe indicare il grado di utilità (da 1=per niente utili a 10=molto utili) per la integrazione lavorativa nella sua azienda delle persone disabili?

- Cambi nei processi di selezione del personale
- Interventi sull'accessibilità dei luoghi di lavoro
- Adattamento dei posti di lavoro
- Acquisizione di strumentazione specifica

Formazione del personale dirigente e di tutti gli altri dipendenti
Utilizzazione di un tutor
Adattamento di processi formativi
Adattamento dei tempi di lavoro: flessibilità oraria
Adattamento dei mezzi di prevenzione dei rischi lavorativi
Altro...

20. In base alla vostra esperienza, in che misura si potrebbe dire che la presenza delle persone con disabilità ha inciso sugli aspetti sotto elencati, peggiorandoli, migliorandoli o senza incidere (né peggiorato/né migliorato).

Clima lavorativo
Eguaglianza di opportunità
Diminuzione della conflittualità tra lavoratori
Produttività
Costi aziendali
Comunicazione aziendale
Reputazione sociale dell'azienda
Relazioni con le comunità locali
Relazione con organizzazioni specializzate in disabilità
Relazioni sindacali

21. Avete avuto casi di dipendenti che durante il rapporto di lavoro hanno manifestato disagi dovuti alla propria disabilità?

No Sì

22. Se sì, come vi siete comportati?

b) Questionario somministrato ai lavoratori
b.1) Sezione anagrafica / posizione lavorativa

1. Genere

Femmina
 Maschio
 Altro o preferisco non rispondere

2. Fascia d'età

18-25
 26-35
 36-50
 oltre 50

3. Titolo di studio

Licenza Scuola Elementare
 Scuola Media Inferiore
 Istituto professionale o simile

- Scuola Media Superiore
- Diploma Universitario
- Laurea Magistrale
- Altro.....

4. Indicare la modalità di collocamento

- Collocamento ordinario o altre modalità di assunzione
- Legge 68 / Collocamento mirato

5. Attuale modalità contrattuale

- Dipendente a tempo indeterminato
- Dipendente a tempo determinato
- Somministrato
- Non dipendente (specificare):
- Collaboratore coordinato continuativo
- Collaboratore occasionale
- Tirocinante / borsista / stagista
- Altro.....

6. Tipo di contratto

- A tempo pieno
- A tempo parziale

7. Da quanto tempo lavori presso questa azienda?

- Meno di 5 anni
- Da 5 o più anni

8. Se dipendente, indicare l'attuale posizione

- Dirigente
- Quadro
- Impiegato
- Operaio specializzato
- Operaio generico
- Altro.....

9. Area professionale

- Area amministrativa / commerciale
- Area tecnica
- Area produttiva
- Altro.....

b.2) Sezione cognitivo / percettiva

10. Quanto pensi di conoscere le problematiche legate alla disabilità sul posto di lavoro? (Barrare un solo riquadro tra 1=per nulla e 10=moltissimo)

11. Ti senti a tuo agio a lavorare con persone disabili? Esprimi la tua opinione per ciascuna delle seguenti opzioni (barrare un solo riquadro tra 1=per nulla e 10=moltissimo)

Disabilità prevalentemente psichiche / cognitive

Disabilità prevalentemente fisiche

12. Quanto pensi siano diffuse in Italia le pratiche d'integrazione di persone disabili sui luoghi di lavoro? (Barrare un solo riquadro tra 1=per nulla e 10=moltissimo)

13. Secondo la tua opinione, quanto è avvertito il tema della disabilità sul luogo di lavoro da parte delle imprese bresciane? (Barrare un solo riquadro tra 1=per nulla e 10=moltissimo)

14. Secondo la tua opinione, quanto è avvertito il tema della disabilità sul luogo di lavoro da parte del sindacato bresciano? (Barrare un solo riquadro tra 1 e 10, dove 1=per nulla avvertito e 10=molto avvertito)

15. Secondo la tua opinione, le persone disabili vengono impiegate solo perché esiste un obbligo di legge che ne impone l'assunzione in determinate circostanze? (Barrare un solo riquadro)

No Sì

16. Secondo la tua esperienza, nella tua azienda sono stati adottati strumenti volti a favorire l'integrazione lavorativa dei disabili?

No Sì

17. Nel caso la tua azienda abbia utilizzato qualcuna delle misure sotto elencate, potresti indicare il grado di utilità da 1 (=per niente utile) a 10 (=molto utile) per l'integrazione lavorativa delle persone disabili.

Cambiamenti nei processi di selezione del personale

Interventi sull'accessibilità dei luoghi di lavoro

Adattamento dei posti di lavoro

Acquisizione di strumentazione specifica

Formazione del personale dirigente e di tutti gli altri dipendenti

Affiancamento a un tutor

Adattamento di processi formativi

Adattamento dei tempi di lavoro: flessibilità oraria

Adattamento dei mezzi di prevenzione dei rischi lavorativi

Altro.....

18. Se, invece, alla domanda n. 16 hai risposto "No" o "Non so", quali strumenti introdurresti (specificare)?

19. Quali ritieni siano i fattori che, eventualmente, ostacolano l'affermarsi delle pratiche d'integrazione di persone disabili sui luoghi di lavoro? (Barrare uno o più riquadri).

- Scarsa valutazione delle capacità professionali dei disabili
- Inadeguato supporto delle istituzioni
- Ragioni di rapporto costi / benefici per l'imprenditore
- Scarsa cultura dell'inclusione in generale
- Altro.....

b.3) Sezione valutativa riservata al personale disabile

20. Ritieni che la tua posizione professionale sia coerente con la tua preparazione / qualificazione (Barrare un solo riquadro tra 1=per nulla coerente e 10=completamente coerente)?

21. Hai mai avuto difficoltà nell'espletamento delle mansioni a te affidate (pesantezza fisica, complessità compiti, eccessiva flessibilità, mutamenti significativi organizzazione del lavoro, peggioramento salute...)

- No Sì

22. Se hai risposto "Sì", a quale struttura/servizio ti sei rivolto (specificare)? ...

23. Nel caso avessi difficoltà sul lavoro nell'espletamento dei compiti assegnati, a chi ti rivolgeresti?

- Struttura interna aziendale (caporeparto, gruppo di lavoro, titolare...)
- Medico competente dell'azienda
- Medico specialista di riferimento
- Sindacato
- Patronato
- Servizi pubblici di collocamento
- Agenzia del lavoro
- Altro (specificare).....

