

#Blog EllePì - Inclusione e lavoro: un traguardo ancora da raggiungere



La nostra è una Repubblica che si fonda sul lavoro, che assurge a dispositivo per la **crescita della persona**, per la fondazione di una **società attiva e accogliente**, per il progresso positivo verso la migliore **sostenibilità** possibile. Quel lavoro che trova motivo di essere nella persona e nel suo contesto. Senza discriminazione di alcun tipo “*la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto*”. **L’inclusione al lavoro** resta un percorso irto di ostacoli, soprattutto per le persone con disabilità. Come spiega Giampiero Griffo, coordinatore del Comitato tecnico-scientifico dell’Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, se **integrarsi** corrisponde ad adattarsi a **regole prestabilite**, “includere è godere di **pari opportunità** e dibattere, all’interno di una comunità, con lo **stesso potere decisionale**. La persona con disabilità è da considerarsi in grado di **contribuire alle risoluzioni di problemi** che non li discriminino, così da essere riconosciuti cittadini e lavoratori al pari di tutti”.



Si conferma quanto la disabilità sia fonte di arricchimento, poiché le persone **non mancano di abilità ma hanno modi diversi di esprimerle**. Tale prospettiva richiama l'attenzione sull'opportunità di crescita nell'accogliere più talenti possibili. Ed è questa la direzione che si intraprende. È interessante rilevare quanto emerso dalle ricerche condotte da DBI (Diversity Brand Index) sulla crescita dei brand che hanno investito sulla Diversity and Inclusion: dal gennaio al dicembre del 2019, i brand percepiti come inclusivi sono stati premiati dal 63% delle scelte di acquisto ed hanno visto una crescita di ricavi di oltre il 20%. Dati che incoraggiano a adottare una politica aziendale di inclusione. Perché non tutti gli imprenditori scelgono di includere? Per i **pregiudizi diffusi**. Per la percezione che buona parte della società ha della disabilità, basata su distruttivi **stereotipi**.

È ricorrente lo stereotipo del **disabile-bambino**. Quasi come se la disabilità non permettesse alla persona di **crescere**, di raggiungere lo **status di adulto**, di **autogestirsi**, di conquistare **l'indipendenza economica**, di essere **cittadino attivo e generativo**. Si è convinti che solo alcuni luoghi, solo alcune attività, alcune relazioni possano essere adatte. Eppure, è il lavoro l'ambiente nel quale la personalità si esprime e matura. Si intessono relazioni, si scambiano conoscenze, si acquisiscono nuove abilità e si mettono a frutto quelle possedute. Una tale **discriminazione** può nascere dall'ignoranza, dal **non-noto**.



Diventa pregiudiziale anche la scarsa conoscenza sui costi per l'adeguamento all'agibilità nei luoghi di lavoro, o, ancora, l'idea che il rendimento produttivo sia inferiore rispetto alla media e che il disabile debba essere adeguatamente assistito ma tenuto lontano dagli altri lavoratori. Quali sono gli interventi necessari? Alcuni spunti sono offerti dalla legislazione in materia di lavoro. Ne è un esempio la legge n. 68 del 12 marzo 1999, arricchita dalle modifiche del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, che attiene alle **norme per il diritto al lavoro dei disabili**. Sul piano politico, la volontà di **incentivare tutti i comparti** all'assunzione di persone con disabilità, diventa supporto per quelle realtà ancora restie.

La ricerca è in continua evoluzione per **migliorare le condizioni di lavoro di ognuno**, ancor di più laddove insistono limiti all'**espressione dell'umano**. Sono necessarie azioni consapevoli e competenti affinché si incida sulla rappresentazione inesatta che buona parte della società ha della disabilità. La stessa formazione al lavoro è continuamente invitata a contemplare l'apertura a nuove logiche, nuove strutture mentali, a contribuire alla costruzione delle competenze attraverso percorsi innovativi e inclusivi e non mancano esempi di **buone prassi**. Le differenze possono arricchire laddove le somiglianze sono riconosciute.



Sonia Palermo è pedagoga e Educational Program Manager della Fondazione Lavoro per la persona. Nel suo percorso professionale, diverse sono le partecipazioni con enti pubblici e privati nella progettazione e realizzazione di laboratori, eventi culturali e convegni legati ai temi del lavoro, del gioco e della giocoleria. Per alcuni anni ha collaborato con il quotidiano "Il messaggero" con articoli di cronaca, cultura e spettacolo. Il suo principale interesse è nella pedagogia del lavoro