



CONCORSO SOCIALLY CORRECT 2022

**L'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro:
una scelta, non un obbligo**

BRIEF per le Scuole di Comunicazione

***Progetto di comunicazione promosso dal Ministro per le disabilità
per incentivare l'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.***

Associazione "Paolo Ettore – Socially Correct": chi siamo.

L'Associazione "Paolo Ettore – Socially Correct" nasce nel 2008 per testimoniare la dedizione di Paolo Ettore nei confronti della comunicazione sociale, con l'obiettivo di realizzare progetti che aumentino la responsabilità sociale attraverso la comunicazione e gli eventi (dall'ATL al BTL, dall'off line all'on line).

La 14° edizione del concorso Socially Correct offre l'opportunità a studenti di arte e comunicazione di partecipare come 'team creativi' misurando il proprio talento con la creazione di campagne su tematiche sociali importanti e spesso delicate e complesse. Quest'anno il tema sarà: **Le persone con disabilità e il loro inserimento nel mondo del lavoro.**

PERSONE CON DISABILITA' E IL MONDO DEL LAVORO – BACKGROUND

A. Il quadro normativo:

1. Art. 4 della Costituzione Italiana

"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini, il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società."

2. Legge 18 del 3 marzo 2009 che ratifica la Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 sui diritti delle persone con disabilità. "Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri."

È da sottolineare che le barriere citate fanno riferimento non tanto e non solo alle barriere architettoniche (es. scale/mancanza di pedane, mancanza di ascensori,



**SOCIALLY
CORRECT**

bagni non a norma...), ma soprattutto alle barriere culturali (pregiudizi, mancanza di conoscenza e di rispetto della dignità di tutte le persone, disabili o normodotate).

3. Legge 68 del 12 marzo 1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” ha come finalità la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di “collocamento mirato” affidato agli "uffici competenti" individuati dalle regioni.

Nel corso degli anni si è infatti intervenuti sulle modalità delle **assunzioni obbligatorie**, prevedendo che i datori di lavoro privati assumano i lavoratori mediante richiesta nominativa. Passati 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione, essi devono però presentare richiesta per le risorse da assumere al servizio di collocamento mirato. Insieme a quest’ultimo vengono quindi individuate le risorse sulla base degli iscritti agli elenchi degli uffici competenti.

Il **sistema vigente** inoltre si basa su un **sistema numerico** (le cosiddette quote) che varia a seconda delle dimensioni dell’azienda:

Le aziende da **15 a 35** dipendenti, sono tenute ad assumere almeno **1 persona con disabilità**; da **36 a 50** dipendenti, sono tenute ad assumere almeno **2 persone con disabilità**; da **51 a più dipendenti**, sono tenute ad assumere un numero di persone con disabilità che corrisponda almeno al **7% del totale degli occupati**. Il raggiungimento di una delle 3 soglie occupazionali citate impone al datore di lavoro l’obbligo di procedere all’assunzione di personale con disabilità entro i sessanta giorni successivi.

4. Missione 5 C1 del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) “Attenzione specifica sarà dedicata all’inserimento lavorativo delle persone con disabilità”. Il Governo ha adottato con un Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 7 Dicembre, 2021 delle linee guida per pari opportunità e inclusione disabili sul lavoro, in particolare nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC (Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari). Il Decreto, che parte dalle disposizioni che impegnano le aziende ad affrontare in modo trasparente l’analisi del proprio contesto lavorativo, definiscono gli orientamenti in merito alle modalità e ai criteri applicativi delle nuove norme, con l’indicazione di misure premiali e le clausole da inserire nei bandi di gara. <https://www.ticonsiglio.com/linee-guida-pari-opportunita-inclusione-disabili-lavoro/>

B. La situazione attuale:

Secondo l’ultima relazione al parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99 – anni 2016-2018, gli iscritti all’elenco del collocamento sono più di 900 mila. Circa il 60% sono al Sud, dove anche le percentuali degli avviamenti al lavoro sono inferiori rispetto al



**SOCIALLY
CORRECT**

Nord. Il documento riporta un miglioramento generale, ma la situazione risente ancora di pregresse carenze infrastrutturali.

C. Il vissuto: Datori di lavoro e Opinione pubblica

Nonostante il Governo abbia nel corso degli anni sviluppato un sistema legislativo per favorire, incentivare o addirittura rendere obbligatoria l'assunzione di persone disabili nel mondo lavorativo, i margini di miglioramento, come dimostrano i dati sopra esposti, sono ancora molto ampi.

Se da un lato, infatti, l'avviamento al lavoro in alcuni casi viene reso più complesso a dal tipo o dalla gravità della singola condizione di disabilità (che finiscono con lo scoraggiare le stesse persone in cerca di occupazione), dall'altro la scarsa informazione sul tema contribuisce a creare ulteriori pregiudizi nei datori di lavoro, che spesso ignorano appunto questa eterogeneità.

Le persone con disabilità vengono spesso rappresentate nell'immaginario collettivo in maniera monolitica. Le caratteristiche personali, le qualità, i difetti e le stesse differenze fra le diverse problematiche del vissuto quotidiano legate alla disabilità, vengono "oscurate" dal mero dato "burocratico" che tende a rappresentare la disabilità come una generica "invalidità" che diventa l'unica caratteristica della persona e del lavoratore. Questo si ripercuote negativamente sul vissuto personale delle persone con disabilità che subiscono discriminazione e difficoltà nella ricerca di lavoro e nell'approccio al percorso di collocamento, e anche dopo il collocamento, la rappresentazione e il pregiudizio rischiano di precludere un approccio teso a riconoscere il potenziale delle persone con disabilità.

Ci troviamo, infatti, e non solo in Italia, di fronte ad **atteggiamenti discriminatori** in quanto la diversità – anche in altri ambiti – è sempre problematica e foriera di comportamenti che generano nelle **persone** 'diverse', e specificamente **con disabilità**, forme di 'vergogna', insicurezza, mancanza di fiducia, depressione...

Parallelamente per **il datore di lavoro** la decisione di assumere o meno un lavoratore è condizionata anche da una serie di preoccupazioni:

- **un primo elemento** che influenza le opinioni è la **normativa** che, per la maggior parte degli intervistati, è un **fattore negativo**:

"La legge è come una pietra che ti cade addosso e tu non puoi fare niente a parte provare a proteggerti e parare il colpo." [Imprenditore, settore tessile, azienda di circa 50 dipendenti, alta Lombardia];



**SOCIALLY
CORRECT**

solo per pochi datori di lavoro, viceversa, la legge è un'opportunità positiva:

“La legge è come un ponte che può recare un beneficio all'azienda e, allo stesso tempo, offre un lavoro alle persone con disabilità.” [Imprenditore, settore chimico, azienda di circa 200 dipendenti, bassa Lombardia]

Le visioni differenti in merito alla normativa sono poi trasmesse ai lavoratori. **Se il reclutamento è visto in termini negativi**, il dipendente percepisce di **essere assunto solo in virtù dell'obbligo**. Quando, invece, **è visto come un'opportunità**, allora anche la sua presenza sarà valutata positivamente, come un **arricchimento per l'organizzazione**.

- Un **secondo aspetto significativo** sono le **preoccupazioni dei datori di lavoro** circa il **reclutamento** delle persone disabili:

“Se la persona ha una disabilità non può essere produttiva come i colleghi, qualche problema lo deve pure avere e qualche difficoltà prima o dopo arriva, altrimenti non è disabile.” [Imprenditore, settore alimentare, azienda di circa 80 dipendenti, alta Lombardia]

Emanuela Zappella, esperta dell'inclusione dei disabili nel mondo di lavoro scrive *“Prima di conoscere il lavoratore, i datori di lavoro sono già convinti che abbia dei problemi e non possa garantire la stessa produttività dei colleghi”*.

- Un **terzo nodo** critico sono i **costi per rendere l'ambiente fisico accessibile ai dipendenti con disabilità**; spesso, questi, sono considerati troppo alti se paragonati al beneficio che può essere garantito dalla presenza del lavoratore.

Si aggiunge anche la **perplexità** legata **all'organizzazione**, soprattutto all'aspetto relativo alla **sicurezza sia per i dipendenti che per gli altri colleghi** presenti all'interno del luogo di lavoro.

Infine una preoccupazione ulteriore è poi legata **alla difficoltà di gestire le reazioni emotive dei dipendenti con disabilità**. I datori di lavoro sostengono di non essere in grado di comprendere le ragioni che sottendono gli atteggiamenti e di non sapere in che modo gestirle: *“francamente alcune reazioni sono eccessive e non sono giustificabili, e quando non capisci quali sono le motivazioni, è difficile anche capire che cosa fare, come gestirle, è una preoccupazione per noi, pure noi siamo in difficoltà”*. [Imprenditore, settore metalmeccanico, azienda di circa 150 dipendenti, centro Lombardia]



**SOCIALLY
CORRECT**

In questi casi, i datori di lavoro vivono loro stessi una situazione di difficoltà legata anche alla gestione delle proprie emozioni.

E poi, infine, ci siamo tutti noi, le **persone comuni e i pregiudizi dell'opinione pubblica**.

“Ma che bisogno hanno i disabili di lavorare? Poveracci...”

“Chi glielo fa fare? Non prendono la pensione di invalidità, beati loro...? E devono venire a togliere il lavoro alle persone normali?”

“Secondo la legge le aziende hanno l'obbligo di assumere un disabile...ma è una cosa giusta? Per le aziende, intendo...”

Questi sono alcuni esempi dei pregiudizi tra i più diffusi che circolano a riguardo delle persone con disabilità e il lavoro. Sono stati affrontati in un video.

Il video uno strumento immediato di riflessione, mostrando che la realtà è ben più complessa e diversa il cortometraggio “OLTRE – oltre il pregiudizio / oltre la disabilità”, con la regia di Ari Takahashi e prodotto dalla FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap) grazie al Progetto JobLab (2018/2020).

Il cortometraggio, dedicato all'inclusione lavorativa, in poco più di 10 minuti scardina alcuni preconcetti, rivolgendosi proprio a chi di disabilità ne sa poco o nulla e magari pensa che sia una condizione inconciliabile con il lavoro.

<https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/ma-che-bisogno-hanno-i-disabili-di-lavorare-non-prendono-la-pensione-di-invalidita-beati-loro>

Il mondo della disabilità vede altri due grandi protagonisti: **le famiglie, i caregivers** (incluse le famiglie stesse e i volontari.... e più in generale il **mondo dell'associazionismo** che agisce sia per ottimizzare gli aspetti legali, sia per promuovere una nuova cultura dell'inclusione, ma soprattutto si trova a colmare i vuoti lasciati dalla Società 'civile'. (L'associazionismo in Italia: <https://www.disabilinews.com/link-associazioni-onlus-per-disabili/>)

D. Key Findings: Il futuro.

Il problema centrale è **l'atteggiamento culturale che genera pregiudizi e scetticismo**. Per cominciare a scardinare i pregiudizi nei confronti dei disabili bisogna innescare meccanismi 'virtuosi' che dimostrino a tutti che **la persona con disabilità è in primo luogo una persona**, che ha diritto alla propria dignità e a svolgere tutte le attività



**SOCIALLY
CORRECT**

culturali, relazionali, lavorative che gli consentano non solo il proprio sviluppo, ma anche di contribuire a un vero arricchimento della società e del mondo lavorativo.

Un segnale estremamente positivo è dato **dall'evoluzione della società**. Si è assistito, infatti, negli ultimi 20 anni ad un mutamento profondo da parte dell'opinione pubblica e in particolare dei giovani nei confronti delle tematiche ambientali e sociali.

I giovani, infatti, danno sempre più priorità all'inclusione e alla dimensione valoriale del lavoro.

<https://valored.it/news/generazione-z-il-futuro-del-lavoro/>

Anche le aziende, per volontà o necessità (!!) stanno dimostrando di voler cambiare le 'regole del gioco'. Ambiente e sostenibilità sono il 'gancio' ideale per il miglioramento della reputazione e delle relazioni con i propri stakeholder e la possibilità di ottenere un posizionamento competitivo sul mercato nazionale ed internazionale.

Oggi non solo il 'green' è un fattore chiave per il successo, ma anche le strategie di inclusione, ossia l'inserimento in azienda di persone/lavoratori 'diversi' dal punto di vista culturale, etnico, religioso, di abilità psico-fisiche, di orientamento sessuale...

E spesso tali strategie sono tipiche delle piccole e medie imprese per 'occupare' un vantaggio competitivo e anche come espressione di responsabilità sociale (CSR, Corporate Social Responsibility)

<https://blog.sodexo.it/collegamento-inclusione-diversita-engagement-in-azienda>

STRATEGIA DI COMUNICAZIONE

OBIETTIVI DELLA CAMPAGNA

Sensibilizzare e coinvolgere i titolari delle Piccole e Medie Imprese (PMI) italiane, attività professionali (studi di avvocati, dentisti, architetti, consulenti finanziari ...), ristoranti, supermercati, ecc. sul tema della disabilità e del lavoro delle persone con disabilità.

Scardinare i pregiudizi e **convincere** il maggior numero di 'datori di lavoro' che assumere un "disabile" (persona con disabilità!!!) può conferire valore aggiunto al 'business', all'immagine 'aziendale' e soprattutto all'atmosfera lavorativa.

Innestare, così, una narrazione che vede le realtà che assumono persone con disabilità come realtà responsabili, moderne e più competitive. Da imitare!



**SOCIALLY
CORRECT**

ISSUES

- **Scarsa conoscenza** del mondo delle disabilità e del vissuto quotidiano delle persone con disabilità da parte dei piccoli medi imprenditori e, in generale, da parte delle persone.
- **Pregiudizio**, da parte dei datori di lavoro, nei confronti dei lavoratori con disabilità, spesso visti come “meno produttivi”, più “complicati da gestire” dal punto di vista delle risorse umane rispetto agli altri lavoratori e, infine, ‘sinonimo’ di maggiori costi da sostenere.
- **Bassa percentuale di persone con disabilità e idonee al lavoro impiegate** nei contesti di piccole e medie aziende.
- **Mancanza di un meccanismo di incentivo sociale che premi**, o che comunque faccia emergere, quelle realtà che comprendono i vantaggi - in termini di competitività, di immagine e di clima inclusivo all’interno dell’azienda - nell’assumere persone con disabilità.
- **Atteggiamento della collettività**: i pregiudizi diffusi presso le persone comuni contribuiscono all’isolamento delle persone disabili e delle loro famiglie.

TARGET

Primario

- Imprenditori, Studi professionali, attività commerciali, PMI con meno di 15 dipendenti. Tutti coloro ‘più sensibili e illuminati’ che pur non avendo fino a oggi accolto persone con disabilità, per l’eccesso di una cultura lavorativa troppo orientata al profitto e all’efficienza, sono sensibili alle nuove tendenze in termini di valori etici, sociali e ambientali e in particolare disposti a praticare e diffondere la cultura dell’inclusione per creare un mondo migliore.
- Persone con disabilità, le loro famiglie, Associazioni
- *Giovani 20/40 anni*

Secondario

Opinion Leaders/Opinione pubblica/ Organi di Governo, Regioni, Comuni

INSIGHT

“...Le persone con disabilità con le quali ho lavorato mettono un entusiasmo nel lavoro che faccio fatica a trovare e che diventa un esempio per il team”

“ ...con tanti lavoratori a spasso...perché dovrei assumere un disabile?”



**SOCIALLY
CORRECT**

CHALLENGE

Da devo a voglio assumere persone con disabilità.

Catturare il cuore dei 'datori di lavoro' per far sì che l'inclusione delle persone disabili avvenga per scelta, non come dovere / obbligo di legge.

Essere inclusivi nei confronti delle persone con disabilità consente di essere visti favorevolmente da parte dei Clienti, dei Fornitori, dagli Stakeholder in generale e contribuisce al miglioramento dell'ambiente di lavoro e all'arricchimento del know-how e delle competenze complessive del capitale umano. In generale contribuisce a rendere il Mondo un posto migliore.

FOCUS

Incentivare le assunzioni delle persone con disabilità soprattutto nelle piccole e medie aziende, presso le attività commerciali e professionali, a prescindere dagli obblighi imposti dalla legge. Spiegare che esistono le persone con **diversa abilità** e non soltanto la disabilità intesa come "handicap".

WAYS IN

- Una persona con disabilità è una risorsa, non un peso: ha gli stessi pregi e difetti di tutti gli altri.
- È vero che le persone con disabilità possono rappresentare dei costi economici da sostenere, ma è ancor più vero che possono aggiungere molto alla tua azienda, alla tua attività, alla tua responsabilità sociale.
- E se fossi tu ad avere un figlio con disabilità che non riesce a trovare lavoro? (eviteremmo di rendere esplicita questa che è forse troppo forte)

tone of voice

Convincente, empatico e contemporaneo. Non pietistico\commiserativo

MEZZI/ATTIVITÀ

Prevedere una campagna 'omnicanales', off e on line: video (TV e social media), stampa/affissione, radio, podcast, meccanismi di virilizzazione / iniziative social. Valutare l'ideazione di un evento.



**SOCIALLY
CORRECT**

PROOF - Approfondimento tema

- Corto Metraggio

<https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/ma-che-bisogno-hanno-i-disabili-di-lavorare-non-prendono-la-pensione-di-invalidita-beati-loro>

- Il progetto COORDOWN 2021

<https://www.coordown.it/sting-interpreta-the-hiring-chain/>

- Le testimonianze degli imprenditori soddisfatti dei loro lavoratori con Sindrome di Down

<https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/le-testimonianze-degli-imprenditori-soddisfatti-dei-loro-lavoratori-con-sindrome-di-down>

<https://www.disabili.com/lavoro/articoli-lavoro/lavoro-disabili-la-storia-di-haris-e-antonio-racconta-che-l-inclusione-lavorativa-e-possibile>

QUADRO NORMATIVO

- Legge 68 del 12 marzo 1999 “Norme per il Diritto al Lavoro dei Disabili”
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (ratificata con Legge 18 del 3 marzo 2009)
- Nona Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99, anni 2016 - 2017 – 2018, pubblicato il 12 gennaio, 2021.

https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/841/INAPP_MLPS_Nona_Relazione_Diritto_AI_%20Lavoro_Disabili_2016_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Ministro per le disabilità