



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

Università degli Studi di Padova

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
(FISSPA)

Corso di Laurea Triennale in
Scienze Psicologiche Sociali e del Lavoro

**LAVORO E DISABILITÀ: ATTEGGIAMENTI DEI DATORI DI
LAVORO, OSTACOLI E OPPORTUNITÀ**

Work and disability: employers' attitudes, obstacles and opportunities

Relatrice

Prof.ssa Ginevra Maria Cristina

Laureanda

Mariuzzo Aurora

Matricola: 2012812

Anno accademico 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1 – UNO SGUARDO ALLA LETTERATURA	5
1.1 Cos'è la disabilità: definizione e criteri diagnostici	5
1.2 Vita e lavoro: diritti delle persone con disabilità	7
1.2.1 <i>Persone con disabilità a lavoro: i numeri</i>	8
1.3 Inclusione o integrazione?	9
1.4 Atteggiamenti	11
1.5 Il significato del lavoro	13
CAPITOLO 2 - LA RICERCA	15
2.1 Atteggiamenti espliciti negativi	15
2.2 Atteggiamenti espliciti positivi	17
2.3 Fattori che favoriscono l'assunzione	19
2.4 Opportunità e suggerimenti	20
3.1 <i>Programmi regionali</i>	20
3.2 <i>Datori di lavoro</i>	22
3.3 <i>Ambiente inclusivo</i>	23
CONCLUSIONE	26
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	27

INTRODUZIONE

In questo periodo storico, l'inclusione delle minoranze è un tema molto sentito, di cui spesso si discute ma per cui si prendono pochi provvedimenti. Il gruppo di minoranza trattato in questo elaborato è quello delle persone con disabilità, alle quali spesso vengono negati alcuni diritti.

Uno dei diritti fondamentali dell'uomo – e di conseguenza, di qualsiasi membro di una qualsiasi minoranza – è il diritto all'autonomia e all'indipendenza, le quali sono rese possibili grazie al lavoro retribuito, altro diritto fondamentale (*Universal Declaration of Human Rights, 1948; Declaration on the Rights of Disabled Persons, 1975*). Il lavoro è sempre stato considerato una risorsa importante per la vita delle persone in quanto permette di vivere “un'esistenza conforme alla dignità umana” e di essere liberi nelle proprie scelte. Nonostante il lavoro sia un diritto fondamentale, non sempre alle persone con disabilità viene riconosciuto: esse vengono spesso dipinte come incapaci, bisognose di costanti aiuto e assistenza, difficili da collocare e, per questo motivo, considerati dai datori di lavoro come un peso piuttosto che una risorsa; ne consegue che il tasso di occupazione delle persone con disabilità è molto più basso rispetto al tasso di occupazione delle persone senza.

Il presente elaborato ha un doppio scopo. Il primo è di tipo informativo, in quanto fornisce una panoramica su alcuni aspetti centrali riguardanti la disabilità e il lavoro, e presenta quali sono gli atteggiamenti dei datori di lavoro nei confronti delle persone con disabilità. Nello specifico, l'elaborato mira a delineare cos'è che spinge i titolari a non assumere le persone con disabilità o, in altri casi, quali sono le caratteristiche che le rendono idonee all'assunzione. Una volta esplorati questi argomenti, saranno esposte le strategie utili ad aumentare la possibilità occupazionale, così come le opportunità che lo Stato dispone per le persone con disabilità, assieme ad alcune considerazioni in merito all'inclusione e alla tolleranza all'interno del mondo del lavoro. Il secondo obiettivo è di tipo riflessivo. I dati e le osservazioni presentate invitano a una discussione più aperta e più frequente sul tema dell'inclusività delle persone con disabilità, affinché la loro voce venga ascoltata.

L'aspetto lavorativo è solo uno dei vari ambiti che costituisce la vita, ma sicuramente può aiutare gli individui a costruire significati e relazioni e “a percepire se stessi come membri attivi e costruttivi della società in cui vivono” (Richardson, 1993).

CAPITOLO 1 – UNO SGUARDO ALLA LETTERATURA

Prima di esplorare nel dettaglio la ricerca sugli atteggiamenti dei datori di lavoro, sugli ostacoli all'assunzione delle persone con disabilità e le opportunità a loro disposizione, è utile esaminare alcuni termini importanti per la comprensione dell'elaborato.

Nel primo paragrafo verrà definita la disabilità, uno dei temi centrali di questo scritto. Verranno approfonditi anche altri aspetti che ruotano intorno alla condizione di disabilità, ovvero i diritti di queste persone nella vita di tutti i giorni e nel lavoro - secondo tema principale dell'elaborato.

Successivamente sarà illustrata la differenza tra i termini *inclusione* e *integrazione* che risulterà importante per comprendere meglio i suggerimenti per l'incremento dell'occupazione delle persone con disabilità a fine elaborato.

Un altro paragrafo sarà dedicato alla spiegazione dell'atteggiamento esponendo brevemente la sua storia, la sua definizione e le sue implicazioni.

Infine, verrà presentato il significato del lavoro per le persone con e senza disabilità. Questo paragrafo è molto utile per comprendere quanto il lavoro sia fondamentale nella vita di tutti gli individui e quanto sia importante per le persone con disabilità trovare un'occupazione che le impegni e le relazioni con gli altri.

1.1 Cos'è la disabilità: definizione e criteri diagnostici

In questo primo paragrafo, viene proposta un'analisi sulla letteratura concernente la definizione di disabilità data nel corso degli anni e sui criteri di diagnosi, con riferimento ad alcuni sistemi di classificazione della disabilità.

I sistemi di classificazione sono diversi e in continuo aggiornamento e ognuno di questi si focalizza su determinati fattori per la propria valutazione. Nel 1946 viene pubblicata la prima versione dell'*International Classification of Disease (ICD)* che riguarda principalmente la categorizzazione delle malattie fisiche; solo a partire dalla sesta edizione, appare una sezione dedicata ai disturbi mentali.

Nel 1952 viene presentato il *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)*, il primo manuale ufficiale sui disturbi mentali scritto dall'*American Psychological Association (APA)*.

Nel dicembre del 1975, viene convocata l'Assemblea Generale dell'ONU la quale proclama la *Declaration on the Rights of Disabled Persons*. Questo documento è fondamentale in quanto, oltre a essere uno dei primi a esplicitare i diritti delle persone con disabilità, è il primo a fornire una definizione di disabilità: secondo l'Art. 1 quando si parla di persona con

disabilità si indica “qualsiasi persona incapace di assicurare a se stessa, in modo totale o parziale, quanto necessita per una vita normale individuale e/o sociale a causa di una riduzione delle proprie capacità fisiche o mentali”. Questa definizione pone il focus su “una vita normale”: è presente una disabilità se la persona è ostacolata da una riduzione di capacità fisiche o mentali. Tuttavia, questa spiegazione non è del tutto adatta poiché non precisa quanto deve essere grave una disabilità affinché venga diagnosticata.

Nonostante ciò, tale definizione ha ispirato l’OMS che, cinque anni più tardi, pubblica l’*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps* (ICIDH), un nuovo sistema di classificazione che evidenzia le possibili conseguenze delle malattie sulla quotidianità delle persone. Esso distingue tra:

- Menomazione: perdita o anormalità a carico di strutture o funzioni psicologiche, fisiologiche o anatomiche.
- Disabilità: riduzione parziale o totale della capacità di svolgere un’attività nei tempi e nelle modalità considerati tipici.
- Handicap: condizione di svantaggio derivata da una menomazione o da una disabilità che limita o impedisce lo svolgimento di un ruolo legato all’età, al genere e a fattori sociali e culturali.

L’ICIDH mette in luce come una malattia possa avere delle conseguenze rilevanti per la salute della persona in quanto menomazione, disabilità e handicap possono essere una la conseguenza dell’altra; da considerare accuratamente anche l’attenzione rivolta alla sfera sociale: la disabilità influenza non solo la salute fisica e psicologica, ma anche la salute sociale, fondamentale per l’uomo in quanto immerso nelle relazioni sociali.

Un altro importante sistema di classificazione è l’*International Classification of Functioning* (ICF) pubblicato nel 2001 in cui la salute è valutata come un concetto più complesso: si passa dallo schema lineare dell’ICIDH a uno schema multidimensionale. L’ICF non si focalizza sulla malattia, bensì sul funzionamento e sulla salute della persona mettendo in luce le qualità e le debolezze della stessa; per questo motivo, le dimensioni considerate si riferiscono a caratteristiche dell’individuo e dell’ambiente: condizioni fisiche, attività personali, partecipazione sociale e fattori contestuali. Comprendiamo, quindi, che la finalità di questo sistema non è categorizzare la persona all’interno di una patologia, ma comprendere come funziona in un determinato contesto.

Attraverso l’ICF, si è arrivati a una definizione definitiva di disabilità, secondo la quale “per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono

ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri” (Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 2006). Dunque, la disabilità non è una malattia ma la conseguenza di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e il contesto di riferimento in cui vive.

1.2 Vita e lavoro: diritti delle persone con disabilità

Una volta definite le implicazioni delle persone con disabilità nella quotidianità e nella società, è necessario esplicitare quali sono i loro diritti poiché, al di là delle loro difficoltà, sono persone.

Il primo documento riguardante i diritti di persone con disabilità è la *Declaration on the Rights of Disabled Persons* del 1975 pubblicata dall'ONU, in cui si chiarisce che le persone con disabilità “hanno gli stessi fondamentali diritti di tutti gli altri cittadini della stessa età, fra cui il primo e il più importante è il diritto di condurre una vita dignitosa la più normale e completa possibile” (Art. 3). Tra gli altri diritti citati ci sono il diritto civile e politico (Art. 4), il diritto di diventare autosufficienti (Art. 5), il diritto a cure mediche e psicologiche, all'educazione e alla formazione (Art. 6), il diritto alla sicurezza economica e quindi il diritto di lavorare (Art. 7), il diritto di vivere in famiglia (Art. 9).

Un ulteriore documento che si concentra soprattutto sull'inclusione e l'integrazione delle persone con disabilità è lo *Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities* del 1993 che rappresenta un impegno morale e politico da parte dei Governi ad agire per raggiungere la parità di opportunità per le persone con disabilità. Le ventidue regole elencate coprono tutti gli aspetti della vita e sono suddivise in capitoli: presupposti per un'uguale partecipazione, ad esempio la sensibilizzazione e la consapevolezza; settori focali per la partecipazione nell'uguaglianza, come istruzione, lavoro, vita familiare e pienezza della vita personale; misure di applicazione e monitoraggio, come l'informazione e la ricerca, la legislazione, le organizzazioni di persone con disabilità. Queste dichiarazioni e regole sono valide e accettate in tutto il mondo in quanto sono il fondamento dei diritti umani; tuttavia, ogni stato può aggiungere aspetti a questi articoli per adattarli alle proprie esigenze e credenze. Essendo il tema principale dell'elaborato l'analisi degli atteggiamenti dei datori di lavoro e gli ostacoli nell'assunzione di persone con disabilità, si presterà particolare attenzione alle leggi inerenti al diritto al lavoro di tali persone, proponendone qualche esempio.

In Italia l'occupazione delle persone con disabilità è disciplinata dalla Legge 12 marzo 1999, n.68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili, con la quale si tenta di promuovere il loro

inserimento lavorativo attraverso collocamenti mirati e valutazioni adeguate delle loro capacità lavorative. In aggiunta, la legge fissa una quota di assunzione per le aziende pubbliche e private con più di quindici dipendenti: maggiore è il personale, maggiore sarà la quota di persone con disabilità che devono essere impiegate. Le aziende che adempiono a questo dovere hanno diritto a delle agevolazioni fiscali e contributive.

Le leggi che difendono i diritti delle persone con disabilità negli Stati Uniti si trovano ne *The Americans with Disabilities Act (ADA)* approvato dal Congresso nel 1990. Questo documento tutela le persone con limitazioni in tutti gli aspetti della vita, tra cui il diritto al lavoro e all'autonomia. Anche negli Stati Uniti, esiste una quota di assunzione, molto simile a quella italiana, per agevolare l'inserimento a queste persone.

Nel Regno Unito, invece, esiste una legislazione antidiscriminatoria unica, l'*Equality Act* (2010), in cui vengono tutelati e difesi i diritti di tutte le minoranze, comprese le persone con disabilità, a godere di pari opportunità in tutti gli ambiti della vita, inclusa l'accessibilità occupazionale indipendente dalle caratteristiche individuali. Infatti, nel Regno Unito non esiste la quota di assunzione per le persone con disabilità: essa è stata eliminata a favore dell'*Equality Act*, nel quale si afferma che il comportamento discriminatorio si presenta nel momento in cui una qualsiasi persona tratta in modo sfavorevole una persona con disabilità a causa della sua condizione. I comportamenti sfavorevoli, come anche le agevolazioni, vengono esplicitati nella legge; ad esempio, in caso di disabilità i datori di lavoro sono tenuti ad adattare l'ambiente alla persona per superare le barriere architettoniche e, in alcuni casi, stereotipiche.

Nonostante in quasi tutti i paesi esistano leggi e quote di assunzione per promuovere il collocamento delle persone con disabilità, non sempre esse vengono rispettate; difatti, la realtà non rispecchia ciò che la teoria si propone. Tuttavia, è fondamentale e utile che queste leggi esistano perché, probabilmente, senza di esse l'occupazione di queste persone sarebbe minore di quanto non lo sia adesso.

1.2.1 Persone con disabilità a lavoro: i numeri

Per comprendere come e con quale successo le normative vengono seguite, si possono osservare alcuni dati sull'occupazione delle persone con disabilità.

Rivolgendo lo sguardo alla popolazione italiana tra i 15 e i 64 anni, nel 2021 solo il 31% di persone che soffrono di limitazioni gravi è occupata in confronto al 58% delle persone senza limitazioni. Si potrebbe pensare che l'occupazione delle persone con disabilità non sia così bassa, ma c'è un'alta percentuale di individui che è desiderosa di lavorare: il 18% della

popolazione con disabilità vorrebbe partecipare attivamente al mercato del lavoro ma viene scartata (ANMIL, 2021; ISTAT 2021).

Nel Regno Unito la situazione è leggermente diversa: la percentuale di persone con disabilità impiegate è quasi del 53% contro il 7% di persone con disabilità in cerca di lavoro; invece, l'occupazione di persone senza disabilità è dell'82% (Government of the United Kindom, 2022).

Se allarghiamo la nostra prospettiva all'Unione Europea, il Consiglio Europeo riporta che il 50% delle persone con disabilità in età lavorativa è impiegata a fronte del 75% delle persone senza disabilità (Consiglio Europeo, 2022). Gettando uno sguardo oltreoceano, invece, nel 2022 negli Stati Uniti si è registrato un tasso del 21,3% di persone con disabilità occupate contro il 65,4% delle persone normodotate (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022). Come possiamo osservare, il divario che sussiste tra la percentuale di lavoratori con limitazioni e lavoratori senza limitazioni è piuttosto ampio e simile in tutto il mondo. Nonostante la presenza di leggi che tutelano e promuovono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, la loro inclusione nel mercato lavorativo è ancora lontana.

1.3 Inclusione o integrazione?

Per comprendere al meglio i contenuti di questo elaborato, bisogna distinguere il significato del termine *inclusione* e del termine *integrazione*.

Se si cerca il sostantivo *integrazione* nei dizionari italiani, la definizione che ne risulta ha a che fare con frasi e parole come “che completa”, “fusione etnica e razziale all'interno di una società”, “cooperazione tra vari Stati” (Devoto Oli, 2010; Zingarelli, 1993; Dizionario della Lingua Italiana, 1992). Invece, il termine *inclusione* è associato a parole come “inserito, compreso”, “che comprende in sé qualcosa” (Devoto Oli, 2010).

Dalle definizioni ricavate dai dizionari italiani si comprende che *integrazione* e *inclusione* possono essere usate come sinonimi in quanto entrambe indicano qualcosa che viene inserito in un contesto, una fusione. Tuttavia, per rendere più chiara la distinzione tra i due termini, è utile ricercare la loro definizione anche nel dizionario inglese in quanto queste due parole hanno la stessa etimologia in entrambe le lingue: *integrazione* e *integration* derivano dal latino *integratio*; *inclusione* e *inclusion* derivano dal latino *inclusio* (Devoto Oli, 2010; Online Etymology Dictionary).

Nel dizionario di lingua inglese viene definito *integration* come “azione o processo di unione di diversi gruppi di persone”; al termine *inclusion*, invece, viene aggiunto un aspetto che arricchisce il termine: “l'idea che tutti dovrebbero poter utilizzare le stesse strutture,

prendere parte alle stesse attività e vivere le stesse esperienze, comprese le persone con disabilità o altri svantaggi” (Cambridge Dictionary).

Lette le definizioni in italiano e inglese, comprendiamo che questi termini sembrano avere lo stesso significato ma in realtà si differenziano per una sfumatura importante. Tali definizioni suggeriscono che, perché ci sia integrazione, entrambe le parti coinvolte devono impegnarsi a collaborare mettendo in gioco ogni propria risorsa; la relazione è reciproca e soggetta a compromessi in modo tale da potersi completare e aiutare (Vianello & Mammarella, 2015). Concretamente e in riferimento ai nostri soggetti, l'integrazione si tradurrebbe come un impegno da parte sia dei datori di lavoro, colleghi e istituzioni, sia da parte delle persone con disabilità a sfruttare i propri mezzi per aprire il mercato del lavoro a chiunque voglia parteciparvi, per aumentare le possibilità di assunzione e per rendere il contesto lavorativo adatto a tutto il personale. L'inclusione, invece, non indica un rapporto reciproco tra le due parti; al contrario, è solo un protagonista della relazione a impegnarsi nel comprendere chi è desideroso di far parte di quel contesto (Vianello & Mammarella, 2015). Nella pratica, è il contesto che deve cambiare per includere e accogliere le persone con disabilità; dovrebbero essere i datori di lavoro, le istituzioni e lo Stato a promuovere migliorie in diversi settori, dal clima lavorativo all'accessibilità.

Si comprende, quindi, che *integrazione* e *inclusione* non possono essere sempre utilizzate come sinonimi. Per il corrente elaborato, ritengo che il termine più adatto sia *inclusione* in quanto le persone con disabilità si impegnano nella propria educazione e formazione, offrono le proprie competenze e si propongono alle aziende: queste persone hanno già mosso il primo passo per inserirsi nel mondo del lavoro; adesso, sarebbe opportuno che sia l'altra parte – aziende, istituzioni e Stato - a venire loro incontro. Presa questa decisione, ne consegue che le soluzioni proposte nell'ultimo paragrafo dell'elaborato siano rivolte a questi ultimi soggetti.

Un ulteriore approfondimento utile in questo elaborato è il significato che è stato dato al termine *inclusione* nell'ambito del lavoro. Secondo Hofbauer & Podsiadlowski (2014), l'inclusione è un costrutto relazionale che include la storia, gli obiettivi e il contesto dell'azienda. Winters (2013) e Barak (2000) pongono l'attenzione sulle differenze individuali le quali, in un ambiente lavorativo inclusivo, dovrebbero essere accolte e riconosciute; inoltre, l'organizzazione dovrebbe impegnarsi ad aiutare i lavoratori a raggiungere il proprio potenziale, offrire pari opportunità a tutti gli individui e agevolare le persone che appartengono a comunità più facilmente a rischio esclusione (Winters, 2013; Oh & Van Der Stouwe, 2008). Barak (2016), però, aggiunge che si crea un ambiente

inclusivo quando i dipendenti percepiscono l'impegno dell'organizzazione nel farli sentire apprezzati e valorizzati.

Unendo queste definizioni, comprendiamo che l'inclusione dipende dalla realtà considerata, perciò ogni azienda avrà un concetto diverso di inclusione; oltre a ciò, l'inclusione nasce nella relazione la quale deve accogliere e valorizzare le differenze che sussistono tra gli attori, trasmettere tale apprezzamento e cercare di sostenere le potenzialità altrui.

1.4 Atteggiamenti

Il concetto di atteggiamento è “il più distintivo e indispensabile costrutto nella psicologia sociale” (Allport, 1935) in quanto riesce a fornire informazioni valutative ed emotive riguardo oggetti, eventi e persone, fondamentali nelle ricerche psicologiche.

Uno dei primi studiosi che ha descritto l'atteggiamento è stato G. W. Allport (1935) il quale lo ha definito come “uno stato mentale di prontezza organizzato attraverso l'esperienza e che esercita un'influenza direttiva o dinamica sulla risposta dell'individuo nei confronti di ogni aspetto e situazione con cui entra in relazione”. Comprendiamo che, secondo lo psicologo, l'atteggiamento è antecedente al comportamento ed è da considerarsi come una variabile che interviene tra lo stimolo e la risposta.

Una definizione più ampia e inclusiva proposta da Eagly & Chaiken (1993) indica l'atteggiamento come “una tendenza psicologica che si esprime valutando una particolare entità con un certo grado di favore o sfavore”; dunque, l'atteggiamento fa riferimento a una valutazione positiva o negativa di un qualsiasi oggetto di indagine.

Oltre alle definizioni, gli studiosi hanno voluto spiegare la struttura degli atteggiamenti e gli aspetti da cui sono formati. Rosenberg e Hovland (1960) dichiarano che le componenti di questo costrutto sono: la componente cognitiva, relativa alle informazioni e credenze sull'oggetto; la componente affettiva, legata alla reazione emotiva che l'oggetto suscita; la componente comportamentale, associata alle azioni o intenzioni di avvicinamento o allontanamento dall'oggetto. Una volta comprese le singole componenti, si può dedurre quale possa essere l'atteggiamento nei confronti di quel preciso oggetto.

Una caratteristica fondamentale degli atteggiamenti è la loro flessibilità: alcuni studiosi, come Eagly & Chaiken (1993), considerano questo costrutto come relativamente stabile nel tempo e nei contesti; altri esperti, invece, ritengono che sia flessibile: nello specifico, pensano che gli atteggiamenti rapidi e costruiti sul momento siano molto utili nell'attimo in cui l'individuo deve agire nell'ambiente che lo circonda (Schwarz, 2001). Anche Petti et al. (2006) concordano con l'idea della flessibilità degli atteggiamenti proponendo il proprio

modello di cambiamento: quando una persona acquisisce nuove informazioni su un determinato oggetto, queste aggiungono nuove associazioni valutative di quel dato oggetto; se la nuova valutazione entra in conflitto con quella vecchia, quest'ultima viene lasciata da parte per dare supremazia alla nuova. Da ciò si coglie che approfondire un certo argomento fornisce gli strumenti per creare un atteggiamento coerente con le informazioni assimilate e il più possibile oggettivo.

Dal modello tripartito di Rosenberg e Hovland si comprende che gli atteggiamenti hanno una forte relazione con i comportamenti: gli atteggiamenti sono considerati predittivi del comportamento; tuttavia, non sempre si è riscontrato questo rapporto. Ajzen (1991) ha tentato di definire la relazione di predittività degli atteggiamenti e la sua frequente mancanza attraverso la teoria del comportamento ragionato. La teoria dichiara che non è l'atteggiamento a determinare direttamente il comportamento, bensì è l'intenzione comportamentale, la quale è influenzata dall'atteggiamento e dalle norme soggettive che sono rispettivamente guidate da credenze circa le conseguenze del comportamento e credenze circa le aspettative degli altri significativi. Intenzione comportamentale e comportamento sono influenzati da un'altra componente, ovvero il controllo comportamentale percepito, relativo alla percezione di essere in grado di mettere in atto quel comportamento. Ciò significa che, secondo questa teoria, è l'individuo a decidere come comportarsi sulla base di determinati fattori (ibidem). Ne consegue che, se una persona ha un atteggiamento negativo nei confronti di un oggetto ma percepisce come non adatto socialmente un comportamento ostile, allora la persona deciderà di attuare una condotta amichevole. Tuttavia, quando la persona sente di non avere il controllo sul proprio comportamento, il risultato sarà una reazione automatica.

Il modello di Ajzen viene confermato dalla teoria di Smith & Conrey (2007) la quale afferma che l'atteggiamento non ha senso da solo, bensì all'interno di un contesto in cui l'individuo ragiona e agisce: l'atteggiamento riguardo un determinato oggetto può produrre comportamenti diversi in base alla situazione in cui si è immersi.

Al fine dell'elaborato, è utile conoscere queste caratteristiche degli atteggiamenti - la loro componente valutativa, emotiva e comportamentale, la loro relazione con il comportamento e la loro flessibilità - in quanto verranno presentati degli esempi in cui un certo atteggiamento è accompagnato da un comportamento coerente o meno; inoltre, la flessibilità trasmette la fiducia di riuscire a cambiare gli atteggiamenti negativi in positivi e a favorire maggiori comportamenti di altruismo e accoglienza.

1.5 Il significato del lavoro

Il lavoro è un tassello fondamentale nella vita delle persone: oltre a soddisfare i bisogni primari attraverso il denaro, fornisce agli individui un contesto in cui costruire una propria identità sociale e personale con il sostegno dei colleghi (Szymanski & Hershenson, 2005); aiuta a individuare il significato e l'obiettivo della propria vita (Santilli et al., 2023); struttura le giornate in momenti di servizio per la società e in momenti di svago e riposo.

Se questi sono i vantaggi del lavoro più evidenti e chiari per le persone in generale, i benefici per chi ha una disabilità sono più consistenti e offrono maggiore significato alla persona. Prendendo come esempio la semplice remunerazione, essa permette alla maggior parte delle persone con disabilità una indipendenza economica che può portare a un aumento della soddisfazione di vita e dell'autostima (Santilli et al., 2023; Jang et al., 2013; Heron & Murray, 2003).

Se si considera l'aspetto sociale, il lavoro aiuta nella partecipazione sociale: i vari gruppi che si creano all'interno di una realtà lavorativa favoriscono il mantenimento dell'identità personale – derivante dalle esperienze personali in tutti i campi della vita unite ai vissuti emotivi (Cascioli, 1992) – e la costruzione di una nuova identità sociale (Szymanski & Hershenson, 2005) – definita come una parte di sé derivante dalla consapevolezza di appartenere a un gruppo unita alle componenti valutative ed emotive (Tajfel, 1981); l'inserimento e l'appartenenza a un gruppo riducono l'emarginazione della persona con disabilità e aumentano le interazioni e la rete sociale (Jang et al., 2013; Vornholt et al., 2013).

Un'altra opportunità che offre il lavoro è l'applicazione delle conoscenze acquisite e dei talenti personali (Szymanski & Hershenson, 2005). In casi specifici, ci si potrebbe riferire al lavoro come *terapia occupazionale*, ovvero come attività per prevenire, curare e riabilitare le persone con disabilità. Tale terapia vede l'uomo come essere occupazionale: ritiene che gli sia di aiuto fare qualcosa, agire, sentirsi utili nell'operare (Vianello & Mammarella, 2015; Wilcock, 2015); per questo motivo, è bene che la persona sia occupata non solo nelle attività personali, come la cura di sé, ma anche in compiti utili alla comunità, ad esempio il lavoro, per sentirsi appartenenti a una collettività e per allenare le proprie competenze e abilità.

Comprendiamo, quindi, che il lavoro possiede un forte significato nella vita delle persone con disabilità: lavorando l'individuo ritrova il proprio impegno nel servizio erogato alla società; si sente un membro valido e, di conseguenza, appartenente a quella comunità, non più emarginato; in questo modo, riuscirà anche a incrementare i propri talenti e le proprie

abilità sociali all'interno del gruppo. Il lavoro, come ogni aspetto della vita, è influenzato e soprattutto influenza il contesto in cui si è immersi.

CAPITOLO 2 - LA RICERCA

Dopo la panoramica sui termini centrali del presente elaborato, saranno esplorati i risultati della ricerca bibliografica.

Prima di tutto, saranno presentati gli atteggiamenti espliciti dei datori di lavoro: in un primo momento verranno esaminati gli atteggiamenti negativi dei titolari che si lasciano accecare dagli stereotipi, con particolare attenzione alle tre preoccupazioni più sentite, ovvero alloggi e agevolazioni, performance lavorativa e relazione con i colleghi; successivamente, verranno indagati gli atteggiamenti positivi di chi ha una mente più aperta.

Nel paragrafo successivo verranno presi in considerazione alcuni aspetti che favoriscono l'ingresso nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

Infine, si proporranno alcuni suggerimenti per migliorare la conoscenza e la consapevolezza dei datori di lavoro e dei dipendenti e si indicheranno dei programmi erogati dalle Regioni per incrementare l'occupazione disabile.

2.1 Atteggiamenti espliciti negativi

Come già accennato, gli atteggiamenti negativi dei datori di lavoro nei confronti delle persone con disabilità e della loro assunzione risiedono soprattutto negli stereotipi e nei pregiudizi: una credenza diffusa è la loro debolezza, il loro bisogno di assistenza continua, di supervisione e formazione maggiori rispetto alle persone senza disabilità (Gasper et al., 2020; Kumar & Singh, 2019; Dovidio et al., 2011). Legate a queste presupposte caratteristiche, i datori di lavoro credono che tali persone affrontino con difficoltà eventuali esigenze dell'organizzazione e non siano capaci di adempiere ai compiti (Gasper et al., 2020).

Una delle preoccupazioni più percepite è il costo derivante dagli alloggi e dall'adeguamento degli strumenti alla persona con disabilità (Saqib & Khan, 2022; Fyhn et al., 2020; Gasper et al., 2020). I manager affermano che percepiscono tali cambiamenti più come una perdita per l'azienda che come un guadagno (Gaunt & Lengnick-Hall, 2014). Le persone con disabilità, però, non sono le uniche a richiedere alloggi o benefits: capita con più facilità e frequenza che siano le persone senza disabilità a farne richiesta e anche a riceverli in quanto gli "accomodamenti sono meno stigmatizzanti per un gruppo di dipendenti" (Connelly et al., 2011). Questo significa che i titolari sono più propensi a erogare benefits a favore delle persone senza disabilità rispetto che alle persone con disabilità nonostante il loro costo sia indipendente dalla persona a cui vengono concessi (Sabat et al., 2014): ad esempio, il costo di un alloggio è invariabile se assegnato a una persona con o senza disabilità, così come il

costo per adattare uno strumento a certe esigenze. Al contrario di quello che pensano i datori di lavoro sul costo elevato degli accomodamenti, spesso la spesa si traduce in guadagno: è più economico investire in alloggi e macchinari piuttosto che assumere una nuova persona, ad esempio sostituendola con un dipendente con disabilità (O'Connell & Kung, 2007); inoltre, offrire la possibilità di alloggi e benefits aumenta la permanenza della persona all'interno dell'azienda, così come migliora la produttività generale e diminuisce l'assenteismo (JAN, 2018). Tale misura di cambiamento non porta vantaggi solo all'azienda ma anche ai dipendenti in termini di supporto organizzativo percepito, morale, impegno e soddisfazione sul lavoro (ibidem; Schur et al., 2014).

La preoccupazione che accomuna datori di lavoro e lavoratori è la performance lavorativa delle persone con disabilità in quanto ritengono che esse siano poco produttive in confronto agli altri dipendenti (Santilli et al., 2023; Gasper et al., 2020; Al Tarawneh, 2016; Burke et al., 2013) e, per questo motivo, il carico di lavoro sulle spalle di questi ultimi aumenterebbe (Fyhn et al., 2021; Kumar et al., 2019). Diversi studi, tra cui quello di Kaletta et al. (2012), hanno confutato tale preoccupazione: si è osservato che le prestazioni lavorative delle persone con disabilità sono nella media o superiori. Ciò accade perché spesso queste persone sono più motivate a lavorare e mostrano sentimenti affettivi più forti nei confronti dell'azienda (Kulkarni & Gopakumar, 2014). Da tali constatazioni comprendiamo che anche la preoccupazione legata al maggior carico di lavoro è infondata, in quanto le persone con disabilità sono produttive e, in diversi casi, lo sono più degli altri colleghi. Nelle situazioni in cui si registra un peggioramento nella performance, è utile chiedersi qual è il motivo in quanto spesso il problema non risiede nella disabilità ma in altri fattori. Gignac et al. (2015) hanno individuato come possibile causa gli strumenti inappropriati a disposizioni delle persone con disabilità: se considerassimo una persona addetta all'inserimento dati affetta da artrite, la mancanza di tastiera e mouse ergonomici abbasserebbe i suoi livelli di performance rispetto a quelli potenziali e a quelli dei dipendenti senza disabilità. Come per qualsiasi dipendente, motivazione e mancanza di supporto organizzativo o manageriale sono altri fattori che influenzano le prestazioni delle persone con disabilità (Gröschl, 2013). Infine, un ulteriore aspetto che preoccupa i datori di lavoro è la capacità delle persone con disabilità di adattarsi socialmente al contesto lavorativo e il loro probabile impatto negativo sui colleghi. In particolare, la preoccupazione ruota intorno al peggioramento del clima organizzativo dato dalla concessione di agevolazioni percepite come ingiuste (Gold et al., 2012), all'incremento del carico del lavoro e alla redistribuzione scorretta dei compiti (Kosny et al., 2013). Come già analizzato, l'assunzione di una persona con disabilità non

porta all'aumento del carico di lavoro in quanto ugualmente produttiva a una persona senza disabilità; ciò ne consegue che, se vengono forniti gli strumenti adatti, sarà possibile evitare una redistribuzione delle mansioni. Per quanto riguarda l'ipotizzata percezione di ingiustizia nella assegnazione di accomodamenti, Solovieva et al. (2011) hanno scoperto che l'offerta di benefits porta all'aumento delle interazioni tra dipendenti con e senza disabilità e al miglioramento del morale aziendale. Gli alloggi e le agevolazioni sono particolarmente importanti perché inviano messaggi positivi ai dipendenti: dimostrano che l'organizzazione si preoccupa per loro e valorizza i loro contributi (Kurtessis et al., 2017). Difatti, poiché non solo le persone con disabilità ma anche quelle senza possono richiedere accomodamenti, i benefits possono aumentare la produttività e l'impegno, ridurre il turnover e influenzare positivamente gli atteggiamenti dei colleghi (Schur et al., 2014).

2.2 Atteggiamenti espliciti positivi

Come gli atteggiamenti negativi, anche gli atteggiamenti positivi nei confronti delle persone con disabilità a lavoro sono stati rilevati e analizzati.

Dallo studio di Kumar & Singh, (2019) emerge una peculiarità che rende tali persone particolarmente apprezzate dai datori di lavoro: il loro entusiasmo in ciò che fanno. Come già visto, la loro partecipazione deriva dal forte affetto e sensibilità che nutrono nei confronti dell'azienda (Kulkarni & Gopakumar, 2014) la quale percepisce le persone con disabilità come figure positive e affidabili. Esse sono anche viste come persone socievoli, oneste e amichevoli, persone con le quali si gradisce volentieri passare del tempo assieme.

Dal punto di vista della performance lavorativa, i colleghi riferiscono che le persone con disabilità contribuiscono con piacere, con impegno ed efficacia ai compiti aziendali (Kumar & Singh, 2019), andando così a confutare nuovamente i pregiudizi sulla loro bassa produttività.

Un altro fondamentale aspetto che appare nella ricerca di Kumar & Singh (2019) è che i dipendenti percepiscono le persone con disabilità "come gli altri", ovvero aventi gli stessi diritti di tutte le altre persone e aventi particolarità e capacità proprie. Ciò sta a significare che le persone con disabilità devono avere accesso alle stesse agevolazioni degli altri colleghi, devono essere trattate in modo consono e non come persone incapaci o incompetenti e non devono essere licenziate sulla base della loro disabilità.

Ora che sono stati esplorati gli atteggiamenti positivi, verranno analizzati alcuni elementi che possono guidare l'atteggiamento verso la positività nei confronti della disabilità a lavoro.

Un primo fattore che influenza l'atteggiamento è la cultura di appartenenza. Nello studio di Grzeskowiak et al. del 2021 sono stati paragonati gli atteggiamenti di dipendenti e datori di lavoro polacchi e finlandesi e si è riscontrata più disponibilità e positività da parte della Finlandia: i dati rilevano che la maggioranza dei manager polacchi non assumerebbe una persona con disabilità. Questo risultato è guidato dalla concezione che il popolo polacco possiede sulla disabilità: secondo loro si parla di disabilità solo quando questa è fisica, è immediatamente visibile, e non quando è intellettuale; infatti, davanti alla scelta di assunzione di una persona con disabilità fisica o intellettuale, essi preferivano la prima.

Questa situazione fa riflettere sul fatto che una maggiore conoscenza di cosa sia la disabilità, delle sue declinazioni e caratteristiche aumenterebbe l'accessibilità e diminuirebbe il pregiudizio verso le persone con disabilità. Difatti, un ulteriore fattore determinante nella loro assunzione è l'approfondimento della disabilità da parte dei titolari (Grzeskowiak et al., 2021; Nota et al., 2013): più si è consapevoli delle capacità, dei punti di forza ma anche dei punti di debolezza della persona, più sarà positiva la posizione nei suoi confronti e chiaro il ruolo più adatto a lei. Spesso le persone con disabilità non vengono assunte perché i datori di lavoro non comprendono quale sia il posto più adeguato e ciò è causato dalla poca conoscenza in materia oppure - e da questo punto ci colleghiamo al terzo fattore di influenza - da una pessima presentazione della persona con disabilità.

È solito per queste persone appoggiarsi a uffici di collocamento o dell'impiego per cercare lavoro in quanto potrebbero non avere tutti i mezzi e le competenze per creare un CV, per mettere in risalto le proprie abilità e per definire alcune risposte utili a un colloquio. Le agenzie per il lavoro e gli uffici di formazione e accompagnamento al lavoro, su cui i centri per l'impiego si appoggiano, dovrebbero accompagnare e aiutare nel modo migliore possibile le persone con disabilità nella ricerca di un lavoro. In uno studio di Nota et al. (2013) si è osservato che la presentazione positiva di tre persone con disabilità – disabilità intellettuale, disabilità sensoriale e problemi psicologici legati ad aggressività e rabbia - ha portato ad atteggiamenti positivi, indipendentemente dalla disabilità. Inoltre, la ricerca ha rilevato che le persone con problemi psicologici sono state valutate come meno positive rispetto alle altre a causa della scarsa conoscenza dei datori di lavoro di questa condizione. Nonostante ciò, la presentazione professionale positiva ha messo in luce i punti di forza di queste persone aumentando la consapevolezza dell'azienda in merito all'argomento e al ruolo più adatto a loro. Ecco che un lavoro che può sembrare banale, come la stesura di una presentazione professionale positiva, può aumentare le possibilità di una persona di essere assunta.

Infine, l'ultimo fattore di influenza degli atteggiamenti è l'esperienza passata: un datore di lavoro o un dipendente che ha già lavorato con persone con disabilità sarà più propenso ad accettare e assumerne una rispetto a colui che non ci ha mai lavorato insieme (Santilli et al., 2023; Grzeskowiak et al., 2021; Fyhn et al., 2020). Questo motivo è collegato alla conoscenza della disabilità: avendo già interagito con persone con disabilità, il datore di lavoro – o il collega - conoscerà meglio quella situazione, saprà quali sono le loro caratteristiche, le loro abitudini e saprà come relazionarsi; tale circostanza non lo spaventerà perché saprà come comportarsi e come renderla migliore per sé e per gli altri.

2.3 Fattori che favoriscono l'assunzione

Nel capitolo precedente si è osservato che esistono diversi fattori in grado di influenzare gli atteggiamenti dei datori di lavoro verso una maggiore positività nei confronti delle persone con disabilità. Tuttavia, ciò non basta per incrementare l'occupazione di queste ultime. Per comprendere quali altri aspetti siano fondamentali per favorire l'assunzione, è stato chiesto ai titolari di indicare i comportamenti e le condizioni sufficienti e necessarie per accogliere personale con disabilità.

Essi ritengono che, per stabilire se una persona è adatta a quella realtà lavorativa, sia necessaria una valutazione delle prestazioni professionali dell'individuo – competenze, esperienze passate, abilità – e dell'ambiente aziendale – alloggi, strumenti, agevolazioni - in modo tale da creare il giusto abbinamento persona-ruolo (Al Tarawneh, 2016). Difatti, apportare migliorie agli attrezzi lavorativi e proporre più agevolazioni darebbe alle persone con disabilità maggiori opportunità nel mercato del lavoro (Verulava & Bedianashvili, 2021) ma, come già detto, spesso gli accomodamenti non vengono erogati perché ritenuti una spesa piuttosto che un guadagno (Gaunt & Lengnick-Hall, 2014).

I datori di lavoro aggiungono che maggiori incentivi dedicati alle aziende potrebbero favorire l'assunzione di personale con disabilità (Verulava & Bedianashvili, 2021). Nel secondo paragrafo del capitolo precedente si è indicato come in diversi paesi siano presenti leggi che stabiliscono delle quote di assunzione per le aziende e, coloro che adempiono a questo dovere, ricevono delle agevolazioni fiscali. I titolari ritengono che incentivi più misurati e allettanti possano stimolare l'assunzione delle persone con disabilità. Affermano anche che leggi a favore di un'educazione e istruzione più approfondite faciliterebbero l'introduzione nel mercato del lavoro in quanto si avrebbe a che fare con una persona più competente e formata (Al Tarawneh, 2016).

Infine, l'ultimo fattore che influisce fortemente nell'assunzione sono le informazioni sulla persona, quindi il tipo di disabilità e le sue caratteristiche sottolineando i punti di forza, le competenze e le abilità utili in quel contesto aziendale (Verulava & Bedianashvili, 2021; Gasper et al., 2020). Questo fattore è legato ad altri aspetti che sono già stati analizzati in questo elaborato: nel paragrafo precedente è stato affermato come la maggiore conoscenza della disabilità e delle capacità della persona aumentino l'atteggiamento positivo da parte dei datori di lavoro, favorendo così l'assunzione; inoltre, informazioni chiare aiutano a comprendere quale sia il ruolo più adatto a quella persona. Durante il colloquio, i datori di lavoro hanno bisogno di immaginare una possibile collocazione della persona con disabilità all'interno dell'azienda: una ricca e chiara presentazione aiuta a rendere tale immagine più definita.

È fondamentale osservare e analizzare gli atteggiamenti negativi e positivi nei confronti delle persone con disabilità e i fattori che ne influenzano la direzione perché, da questo esame, è possibile ricercare soluzioni a favore della loro condizione lavorativa.

2.4 Opportunità e suggerimenti

Le difficoltà che le persone con disabilità incontrano nel mercato del lavoro, come analizzato, non sono poche nonostante aziende e istituzioni abbiano gli strumenti e le capacità per eliminarle, o quantomeno ridurle. Alcuni suggerimenti sono già stati accennati nel corso dell'elaborato. Adesso entreremo in modo dettagliato e concreto nelle scelte che si possono adottare e nelle opportunità già esistenti per agevolare l'ingresso nel lavoro alle persone con disabilità.

3.1 Programmi regionali

Ogni anno in Italia vengono organizzati dei programmi rivolti alle persone in cerca di lavoro, molti dei quali sono gestiti dalle Regioni e finanziati dall'Unione Europea. La maggior parte dei programmi sono dedicati a persone che riscontrano difficoltà nell'inserirsi nel mercato del lavoro, oppure persone in una condizione di vulnerabilità, come la disabilità, l'età superiore ai 55 anni, il percepimento del reddito di cittadinanza.

Uno dei progetti stanziati è il Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), il quale ha l'obiettivo di accompagnare la persona a migliorare la propria occupabilità e le proprie competenze attraverso interventi mirati. Diverse persone possono accedere al programma GOL ma quelle con disabilità hanno un accesso prioritario in quanto sono tra le persone che più necessitano di sostegno per cercare un impiego. Per avere la possibilità di

partecipare a questo progetto, l'individuo deve essere iscritto al centro per l'impiego in modo tale che l'ufficio possa collocare il richiedente nel progetto più vicino ai suoi bisogni. Tale programma prevede cinque tipologie di percorsi in base al grado di occupabilità dell'individuo; nello specifico, una persona con disabilità potrebbe essere inserita:

- nel percorso *2 di aggiornamento* nel caso in cui il centro per l'impiego ritenga la persona lontana dal mercato del lavoro e con un gap di competenze colmabili con una formazione di breve durata;
- nel percorso *3 di riqualificazione* se la persona ha poche opportunità di reinserimento, competenze non adeguate al mercato del lavoro per cui è richiesta una formazione di durata medio-lunga;
- nel percorso *4 di lavoro e inclusione* che punta a sostenere il reinserimento lavorativo di chi ha meno possibilità di occupazione, con bisogni personali e familiari complessi e con competenze da riqualificare.

Tutti e tre i percorsi assicurano momenti di orientamento, di formazione e di accompagnamento al lavoro; il percorso 3 e 4 offrono anche la possibilità di partecipare a un tirocinio per sfruttare le competenze e le conoscenze acquisite durante la formazione e per avvicinare la persona al mercato del lavoro. Il programma GOL è molto utile per le persone con disabilità in quanto aiuta loro a reinserirsi in un mondo che sembra essere lontano: fuori dalla formazione, sono disponibili delle ore individuali che vengono utilizzate per creare il CV e account in siti di ricerca di lavoro, per orientare la propria scelta in ambito lavorativo e per incrementare alcuni campi di interesse della persona.

Tra i programmi finanziati dall'Unione Europea rientrano anche i Lavori di Pubblica Utilità (LPU) che vedono come capifila i Comuni. Gli LPU si pongono come obiettivo la promozione dell'attivazione sociale e lavorativa delle persone coinvolte e l'inclusione e la partecipazione attiva delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale. Anche per questo programma, le persone con disabilità hanno un accesso prioritario. Leggendo gli obiettivi, si comprende che LPU e GOL prevedono percorsi e traguardi diversi ma con lo stesso valore di fondo: l'inclusione sociale e lavorativa delle persone vulnerabili offrendo l'opportunità di un lavoro. Mentre GOL definisce un percorso di orientamento, formazione e ricerca, LPU offre direttamente alla persona un impiego di pubblica utilità in modo tale da fornire un sostegno economico immediato e supportare la ricollocazione lavorativa, dato che spesso i Comuni tendono a offrire un contratto di lavoro dopo questa esperienza. Le attività proposte negli LPU riguardano il sostegno della comunità e del Paese, come

l'accompagnamento dei bambini a scuola, i servizi bibliotecari e museali, la valorizzazione di beni culturali, i servizi ambientali e di sviluppo del verde, ecc.

Un'altra opportunità rivolta alle persone con disabilità, nello specifico disabilità visiva, sono i corsi di formazione inerenti alle attività di centralinista telefonico. Infatti, la Legge 29 marzo 1985 n.113 dichiara che i datori di lavoro dotati di un centralino con operatore devono riservare almeno un posto di lavoro alle persone non vedenti con abilitazione di centralinista. Tali corsi, finanziati dalle Regioni, offrono una grande opportunità di occupazione alle persone con disabilità visiva perché permette loro di ricevere un'alta formazione e di essere già preparati per quel ruolo.

Questi sono alcuni dei programmi in cui l'UE, Stato e Regioni investono per promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro delle persone. Sono strumenti molto utili che offrono l'occasione di aggiornarsi, formarsi e trovare un impiego che possa essere piacevole e interessante per l'individuo. I programmi vengono organizzati e ci sono i fondi per sostenerli, ma perché svolgano al meglio la loro funzione c'è bisogno che siano promossi, che la gente li conosca e si interessi per parteciparvi.

3.2 Datori di lavoro

Nei capitoli precedenti si sono analizzati diversi ostacoli che le persone con disabilità affrontano per entrare nel mercato del lavoro, i quali fanno spesso riferimento a pregiudizi e stereotipi – debolezza, continua assistenza, inadeguatezza. I pregiudizi vengono considerati come informazioni su cui basare atteggiamenti e opinioni; tuttavia, è stato dimostrato nel corso dell'elaborato che queste credenze sono infondate. I datori di lavoro dovrebbero essere istruiti e formati nella conduzione di colloqui, nella selezione del personale ma, soprattutto, nelle condizioni e nei vantaggi di assumere personale con disabilità (Gasper et al., 2020). I titolari dovrebbero informarsi – o essere informati da consulenti del lavoro, commercialisti, ecc. – sui costi relativi all'impiego di una persona disabile perché spesso ciò che si immagina non è coerente con la realtà: gli accomodamenti non sono così costosi come si crede, anzi sono un investimento per l'azienda a livello economico e psicologico (JAN, 2018; Schur et al., 2014); le persone con disabilità non provocano più incidenti di una persona senza disabilità e i corsi di sicurezza sono uguali per tutti i lavoratori (Gasper et al., 2020); assumere personale con disabilità non riduce la produzione, e quindi il fatturato, perché sono produttivi quanto o più di un dipendente senza disabilità (Kaletta et al., 2012). Tale formazione potrebbe essere fornita tramite brevi corsi erogati dallo Stato o dalle Regioni: creare delle aule in cui discutere di inclusione e

tolleranza a lavoro nei confronti delle categorie più vulnerabili, tra cui le persone con disabilità, aumenterebbe la conoscenza delle loro condizioni e caratteristiche e svilupperebbe la consapevolezza che tali persone hanno gli stessi diritti di tutti gli altri e le stesse capacità di contribuire al buon funzionamento dell'azienda.

La conoscenza e la consapevolezza sono alla base per diventare persone più aperte e disponibili, meno propense a rimanere anebbiolate dai pregiudizi o dalla paura data dall'ignoranza (Nota et al. 2013). È fondamentale per un datore di lavoro conoscere la disabilità e le sue declinazioni in modo tale da aprire le porte a chi chiede un'opportunità e offrire un posto di lavoro a chi reputa adatto sulla base di dati e conoscenze oggettive e non stereotipi infondati.

Nel momento in cui il titolare è a conoscenza dell'obbligo di assumere personale disabile o ha piacere di impiegare una persona con disabilità, egli può accedere a enti specializzati nella ricerca e nella selezione di personale - qualificato o meno - appartenente alle categorie protette (Inclusyon; La Rosa Blu). Queste società si occupano di trovare la persona più adatta in base al profilo professionale che i datori di lavoro delineano. In questo modo viene offerta alla persona con disabilità un'opportunità lavorativa in un'azienda realmente interessata ad assumerla e l'organizzazione guadagna un nuovo dipendente qualificato per quella mansione e motivato.

Riassumendo le soluzioni previste per i datori di lavoro, sarebbe opportuno che venissero informati e formati sui costi effettivi e sui vantaggi nell'assumere una persona con disabilità; che conoscessero le caratteristiche e le declinazioni della disabilità in modo tale da conoscere i diversi punti di forza; che mettessero a disposizione accomodamenti indipendentemente dalla condizione di salute; nel caso di bisogno, che si affidassero a enti esperti nella ricerca e selezione del personale con disabilità.

3.3 Ambiente inclusivo

Conoscenza e consapevolezza non devono essere trasmesse solo ai datori di lavoro ma anche ai dipendenti in quanto, una volta assunta la persona con disabilità, saranno loro a relazionarsi e confrontarsi maggiormente con lei. Ciò non significa che i manager devono rendere esplicita la disabilità di un lavoratore, anche perché esistono leggi di riservatezza su questo tema (Santuzzi et al., 2014); ciò significa, invece, che a priori il personale dovrebbe essere formato verso un maggiore senso di inclusione. È fondamentale che anche i dipendenti siano propensi all'accoglienza in quanto anche loro contribuiscono alla definizione del clima lavorativo.

Come analizzato, l'inclusione a lavoro assume diverse sfumature e di conseguenza si traduce in diverse proposte di creazione di un ambiente inclusivo: Andrews & Ashworth (2014) ritengono che un clima inclusivo si percepisca quando è presente un alto livello di diversità sul posto di lavoro; Boehm et al. (2014) suggeriscono che siano le pratiche di risorse umane inclusive a favorire un clima inclusivo; invece, Bendick jr. et al. (2010) sostengono che la combinazione di politiche eque e rispetto per le diverse opinioni promuovano l'inclusione. Tuttavia, nessuno di questi approcci da solo assicura un clima inclusivo e non sono ancora chiari i comportamenti che devono adottare le aziende per crearlo (Shore et al., 2018).

Saqib & Kahn (2022) portano come proposta ed esempio il programma *Open Mind Trainee* (OMT) adottato dall'azienda multinazionale TelOne Group: l'obiettivo era di aumentare l'occupabilità delle persone con disabilità, incrementando così la loro assunzione e anche la diversità e il senso di inclusione in azienda. Il programma prevedeva un contratto di un anno con l'organizzazione per due persone con disabilità; dopo tre mesi di prova e formazione, solo una delle due persone poteva completare l'anno. Tale situazione creava competizione tra le persone con disabilità che veniva percepita da un lato costruttiva, grazie all'impegno investito in compiti rilevanti e formativi, e dall'altro non equa perché i partecipanti, di fronte alle stesse mansioni, avevano disabilità diverse e quindi difficoltà e vantaggi differenti. Inoltre, è stato deciso di inserire la componente competitiva per evitare che le persone coinvolte si sentissero assunte per pietà e per trasmettere la loro competenza e formazione agli altri dipendenti: questi ultimi, difatti, sostenevano che tali programmi fossero molto utili e adatti all'azienda. Nonostante lo studio avesse dei limiti, è stata riscontrata un'efficacia del 50% insieme ad affermazioni da parte dei dipendenti di miglioramento nell'inclusione aziendale.

Si potrebbe sostenere, quindi, che due possibili strategie valide per migliorare il clima lavorativo e il senso di inclusione potrebbero essere: incentivare la formazione all'inclusività e alla tolleranza unita a una maggiore informazione sulla disabilità per trasmettere il messaggio che le persone con disabilità sono altrettanto competenti e vantaggiose per l'azienda; promuovere attività e momenti di condivisione e comunione per incrementare le interazioni tra colleghi e migliorare le relazioni, ad esempio mangiando insieme o proponendo un tutor al lavoratore con disabilità (Saqib & Kahn, 2022).

Fondamentale quando si decide di inserire dei cambiamenti, specialmente in tutta l'azienda, è introdurli gradualmente e tenendo conto del contesto culturale e aziendale: perché le modifiche siano accolte, non deve essere l'azienda ad adattarsi a loro ma viceversa, le

modifiche devono essere aggiustate considerando l'azienda (ibidem). Se non si considerasse questo aspetto, i cambiamenti potrebbero peggiorare il clima traducendosi in astio e ostilità verso le persone con disabilità. La regolazione delle modifiche in base alla cultura è confermata dallo studio di Grzeskowiak et al. (2021) in cui si rileva che polacchi e finlandesi hanno una visione della disabilità diversa; ciò significa che, se si volesse incrementare l'inclusione, questi due paesi dovrebbero adottare sistemi diversi.

CONCLUSIONE

Arrivati alla conclusione del presente elaborato, si può affermare che, nonostante ci siano persone che riescono a guardare al di là degli stereotipi, molti datori di lavoro – ma anche dipendenti – continuano ad assecondare i pregiudizi e ad avere degli atteggiamenti negativi nei confronti delle persone con disabilità. Tale situazione rende l'assunzione e la conseguente occupazione di queste persone più difficile e complessa, malgrado leggi e agevolazioni riservate alle aziende.

In generale, possiamo affermare una mancanza di informazioni sul tema: i suggerimenti proposti nell'ultimo paragrafo ruotano intorno all'aumento di consapevolezza e tolleranza nei confronti delle persone con disabilità, così come all'incremento di conoscenza in materia. La condivisione di informazioni sulle persone con disabilità aiuta a ridurre gli stereotipi e i pregiudizi, in quanto conoscere meglio un certo argomento diminuisce la posizione di incertezza, quindi di paura e insicurezza; di conseguenza, anche gli atteggiamenti possono diventare più positivi e accoglienti.

Inoltre, anche la poca diffusione dei programmi di (re)inserimento al lavoro può inficiare sulle opportunità di impiego delle persone con disabilità: una divulgazione più ampia porterebbe più persone a interessarsi e, notando la grande domanda, le Regioni potrebbero richiedere maggiori finanziamenti per aumentare i posti disponibili.

In definitiva, si potrebbe sostenere che la poca attenzione rivolta alle persone con disabilità sia il problema di base, la quale si manifesta nel mancato interesse della loro condizione e nella poca diffusione di opportunità. Spesso si parla di inclusione delle minoranze, ma poche volte i protagonisti sono le persone con disabilità. Portare alla luce le difficoltà che tali persone affrontano ogni giorno sarebbe di grande aiuto a questa comunità perché darebbe loro la possibilità di presentare le proprie esigenze, di esporre i propri disagi e di essere ascoltate. Il presente elaborato mira a rendere espliciti gli scogli che le persone con disabilità affrontano nel mondo del lavoro, con l'obiettivo di evidenziare come la loro situazione di svantaggio ne ostacoli l'indipendenza e l'inserimento in diversi contesti sociali, specialmente in quello lavorativo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Al Tarawneh, R. K. I. (2016). *Attitudes of Jordanians people toward employment of persons with disabilities*. *Open Journal of Social Sciences*, 4(09), 140.
- Allport, G. W. (1935). *Attitudes* (Murchison, C. ed. Handbook of social psychology Vol. 2 Clark University Press, Worcester, Mass).
- Andrews, R., & Ashworth, R. E. (2014). *Representation and Inclusion in Public Organizations: An Evaluation of the UK Civil Service*. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2014, No. 1, p. 15171). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Barak, M. (2016). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. SAGE Publications.
- Barak, M. E. M. (2000). *Diversity in the workplace beyond affirmative action: toward a model of diversity and organization inclusion*. *Social Services in The Workplace*. Binghamton, NY: Haworth Press Inc, 47-68
- Beaureau of Labor Statistics (2022). *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics*.
- Bendick Jr, M., Lou Egan, M., & Lanier, L. (2010). *The business case for diversity and the perverse practice of matching employees to customers*. *Personnel Review*, 39(4), 468-486.
- Boehm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2014). *Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR practices on firm-level outcomes*. *Personnel Psychology*, 67(3), 667-704.
- Bond, M. A., & Haynes, M. C. (2014). *Workplace diversity: A social–ecological framework and policy implications*. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 167-201.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). *Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature*. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21-38.
- Cascioli, A., & Cascioli, P. (1992). *Identità personale e identità professionale*. *Psicologia del lavoro*, 2, 12-16.
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzell, C. R. (2011). *Signaling theory: A review and assessment*. *Journal of management*, 37(1), 39-67.
- Consiglio Europeo (2022). *Infografica – Disabilità nell'EU: fatti e cifre*.

D'Amico F. (2023). *Disabili e il mondo del lavoro, limitazioni e svolgimento delle abituali attività*. Anmil: Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro.

Dizionario della Lingua Italiana, Torino, Loescher Editore, 1992.

Devoto Oli, Milano, Mondadori Education S.p.a, 2009.

Dovidio, J. F., Pagotto, L., & Hebl, M. R. (2011). *Implicit attitudes and discrimination against people with physical disabilities*. *Disability and aging discrimination: Perspectives in law and psychology*, 157-183.

Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.

Fyhn, T., Sveinsdottir, V., Reme, S. E., & Sandal, G. M. (2021). *A mixed methods study of employers' and employees' evaluations of job seekers with a mental illness, disability, or of a cultural minority*. *Work*, 70(1), 235-245.

Gaspar J., Muz B., Palan M. (2020). *Employer Practices and Attitudes toward the Employment of People with Disabilities*. Westat, 1-11.

Gaunt, P. M., & Lengnick-Hall, M. L. (2014). *Overcoming misperceptions about hiring people with disabilities*.

Gignac, M. A., Cao, X., & McAlpine, J. (2015). *Availability, need for, and use of work accommodations and benefits: are they related to employment outcomes in people with arthritis?*. *Arthritis care & research*, 67(6), 855-864.

Giunta regionale del Veneto (2022). *Programma di interventi in tema di collocamento mirato anno 2022-2023*.

Gold, P. B., Oire, S. N., Fabian, E. S., & Wewiorski, N. J. (2012). *Negotiating reasonable workplace accommodations: Perspectives of employers, employees with disabilities, and rehabilitation service providers*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(1), 25-37.

Government of the United Kindom (2010). *Equality Act*.

Government of the United Kindom (2023). *Employment of disabled people 2022*.

Gröschl, S. (2013). *Presumed incapable: Exploring the validity of negative judgments about persons with disabilities and their employability in hotel operations*. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 114-123.

Grześkowiak, A., Załuska, U., Kozyra, C., & Kwiatkowska-Ciotucha, D. (2021). *Perception and acceptance of people with disabilities by employers and co-workers*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5278.

Heron, R., & Murray, B. (2003). *Assisting disabled persons in finding employment: A practical guide*.

- ISTAT (2021). *Audizione dell'Istat presso il Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale sulla condizione delle persone con disabilità*. Roma, 24 marzo 2021.
- Jang, Y., Wang, Y. T., Lin, M. H., & Shih, K. J. (2013). *Predictors of employment outcomes for people with visual impairment in Taiwan: The contribution of disability employment services*. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 469-480
- Kaletta, J. P., Binks, D. J., & Robinson, R. (2012). *Creating an inclusive workplace: Integrating employees with disabilities into a distribution center environment*. *Professional Safety*, 57(06), 62-71.
- Kosny, A., Lifshen, M., Pugliese, D., Majesky, G., Kramer, D., Steenstra, I., ... & Carrasco, C. (2013). *Buddies in bad times? The role of co-workers after a work-related injury*. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 438-449.
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V. (2014). *Career management strategies of people with disabilities*. *Human Resource Management*, 53(3), 445-466.
- Kumar, A., Srivastava, S. K., & Singh, K. K. (2019). *Study on attitude of co-workers towards employees with intellectual disabilities*. *Indian Journal of Public Health*, 10(12), 721.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). *Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory*. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2006). *La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*.
- Network, J. A. (2010). *Workplace accommodations: Low cost, high impact*. Retrieved January, 18.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). *Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability*. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520.
- O'Connell, M., & Kung, M. C. (2007). *The cost of employee turnover*. *Industrial Management*, 49(1).
- Oh, S. A., & Van der Stouwe, M. (2008). *Education, diversity, and inclusion in Burmese refugee camps in Thailand*. *Comparative Education Review*, 52(4), 589-617.
- ONU, General Assembly of the United Nations (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Resolution 219077.
- ONU, General Assembly of the United Nations (1975). *Declaration on the Rights of Disabled Persons*. Resolution 3447 (XXX).

- ONU, General Assembly of the United Nations (1993). *Declaration on the Rights of Disabled Persons*. Resolution 48/96.
- Petty, R. E. (2006). *A metacognitive model of attitudes*. *Journal of Consumer Research*, 33(1), 22-24.
- Regione Veneto. *GOL – Garanzia Occupabilità Lavoratori*.
- Regione Veneto. *Lavori di Pubblica Utilità e cittadinanza attiva*.
- Richardson, M. S. (1993). *Work in people's lives: A location for counseling psychologists*. *Journal of counseling psychology*, 40(4), 425.
- Rosenberg, M. J., Hovland, C. I., McGuire, W. J., Abelson, R. P., & Brehm, J. W. (1960). *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components*. (Yales studies in attitude and communication.), Vol. III.
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., Membere, A., Anderson, A., Ahmad, A., King, E., & Bolunmez, B. (2014). *Invisible disabilities: Unique strategies for workplace allies*. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 259-265.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2023). *Colleagues' Work Attitudes towards Employees with Disability*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 130-140.
- Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2014). *Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations*. *Industrial and organizational Psychology*, 7(2), 204-219.
- Saqib, Z., & Khan, M. (2023). *Striving for Inclusion of Diverse Employees: How Important is the Context?*. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 107-129.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). *Accommodating employees with and without disabilities*. *Human Resource Management*, 53(4), 593-621.
- Schwarz, N., & Bohner, G. (2001). *The construction of attitudes*. *Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes*, 436-457.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). *Inclusive workplaces: A review and model*. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.
- Smith, E. R., & Conrey, F. R. (2007). *10 Mental Representations Are States, Not Things'*. *Implicit measures of attitudes*, 247.
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2011). *Employer benefits from making workplace accommodations*. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39-45.

- Szymanski, E. M., & Hershenson, D. B. (2005). *An Ecological Approach to Vocational Behavior and Career Development of People with Disabilities*.
- United States Congress (1990). *The Americans with Disabilities Act (ADA)*.
- Verulava, T., & Bedianashvili, G. (2021). *Work Inclusion of Persons with Disabilities: Employers' Perspectives*. *Calitatea*, 22(182), 159-163.
- Vianello R., Mammarella I. *Psicologia delle disabilità: una prospettiva life span*. Parma: Gruppo Spaggiari; 2015
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. (2013). *Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review*. *Journal of occupational rehabilitation*, 23, 463-475.
- WHO (1980). *International Classification of Functioning, Disability and Handicaps, ICFIDH*. Geneva: World Health Organisation.
- WHO (2001). *ICF: International Classification of Functioning, Disability and Health*. Geneva: World Health Organisation.
- Wilcock A. & Hocking C. (2015) *An occupational perspective on health* (3rd ed.). Thorofare: SLACK Incorporated.
- Winters, M. F. (2013). *From diversity to inclusion: An inclusion equation*. *Diversity at work: The practice of inclusion*, 205-228.
- Zingarelli, Bologna, Zanichelli editore, 1993.

Sitografia

- Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/>
- Inclusyon, <https://www.inclusyon.it/>
- La Rosa Blu, uguaglianza, diritto di scelta, partecipazione, solidarietà, <https://www.cooperativalarosablu.org/>
- Online Etymology Dictionary, <https://www.etymonline.com/>

Leggi Italiane

- Legge italiana 113/29 marzo 1985. Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.82 del 05 Maggio 1985.
- Legge italiana 68/12 marzo 1999. Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 Marzo 1999, Supplemento Ordinario n. 57.