

Il lavoro ricopre un ruolo di fondamentale importanza per favorire l'inclusione sociale delle persone con disabilità. In questo contesto lo strumento previsto dal 2015 alla legge 68/1999 è centrale. Di cosa si tratta? E come può essere applicato?

Per parlare con cognizione di disabilità e lavoro bisogna partire dalle basi. Ovvero dalle leggi: l'accomodamento ragionevole è stato introdotto con l'art. 2, comma 4, della Convenzione Onu del 13 dicembre 2006 e, nello specifico, si riferisce a "modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali". Nel 2015, l'accomodamento ragionevole arriva anche in Italia, con la modifica 151/2015 alla Legge 68/99, che lo prevede come misura per colmare l'assenza di azioni dedicate all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: «Attraverso un accomodamento ragionevole si rende pertanto possibile ad un lavoratore con disabilità, qualificato per una determinata posizione lavorativa, di neutralizzare lo svantaggio derivante dal suo stato di salute, dandogli l'opportunità di candidarsi al posto di lavoro e di svolgere l'attività lavorativa in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori dipendenti».

«Spesso», spiega Luisella Bosisio Fazzi membro del Consiglio direttivo della Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap - Fish, «le stanze e i servizi igienici non sono pensati per persone disabili. "Non discriminazione" significa che a nessuna persona deve essere negata la medesima possibilità che hanno tutti gli altri». Quello che oggi occorre fare con maggiore urgenza «è un'armonizzazione delle norme sulla disabilità. Abbiamo una normativa frastagliata ed episodica. Il sistema va riorganizzato e ristrutturato. Su di esso abbiamo una stratificazione storica. Occorre capire quali sono le leggi che nel tempo abbiano perso la loro efficacia, creando una sorta di barriera, non armonizzandosi con le leggi successive. Vi sono poi norme eccessivamente formalistiche che sono un impedimento a che si possa beneficiare dell'accomodamento», conclude Bosisio Fazzi.

«Di fronte alla richiesta delle persone con disabilità di poter lavorare in ogni tipo di contesto, occorre agire per rendere i contesti di vita lavorativa "favorevoli", in modo che ogni persona abbia le stesse opportunità di partecipazione, su base di uguaglianza con gli altri. Uno di questi passaggi - sottolinea Ludovico Faini, consulente dell'Associazione Nazionale di Famiglie e Persone con Disabilità Intellettive e Disturbi del Neurosviluppo - Anffas - è riconoscere e contrastare la discriminazione, che non ha solo effetti materiali - per esempio, impedisce di partecipare a un'iniziativa o di usufruire di un bene o servizio perché non ci sono le condizioni per accedervi -, ma anche conseguenze rilevanti sulla qualità di vita e la percezione che la persona ha del proprio valore. E ancora, una persona in sedia a rotelle ha diritto a muoversi sul territorio come gli altri e, se l'azienda di trasporti ha la maggior parte dei mezzi non accessibili, nelle more di un loro adattamento, comunque dovuto, si possono prevedere misure alternative, come dei mezzi attivabili a chiamata». Storie che costruiscono un mondo più inclusivo Ci sono poi storie di accomodamento ragionevole e di inclusione lavorativa di persone con disabilità che hanno a che fare con un certo grado di fantasia. Fantasia sta anche nel nome.

Una decina di anni fa la Federazione Associazioni Nazionali a tutela di autismo e sindrome di Asperger si sono unite. L'acronimo di questa fusione è appunto Fantasia. Quello era il punto di partenza, quello di arrivo era il radicale rovesciamento della domanda che troppi imprenditori, troppe aziende, troppi negozi, troppi enti fanno quando si trovano davanti alla prospettiva di offrire un lavoro a un disabile: «Ma cosa gli faccio fare? Come si può adattare alla nostra realtà? Dove lo mettiamo?».

Una risposta è arrivata da Torino grazie a un sacerdote, don Andrea Bonsignori, che da un decennio è direttore della scuola del Cottolengo che la fantasia la usa eccome, e che sostiene che «la dignità viene prima della carità». Lui è l'anima dell'impresa sociale "Chicco Cotto": «Partiamo dalla fine: non siamo noi a scegliere un'attività per i nostri ragazzi, ma guardiamo in cosa sono bravi e sviluppiamo quell'attività insieme a loro».

Ed ecco, appunto, il piccolo grande boom della cooperativa sociale che, partita da un primo esperimento all'Istituto torinese, lavora a pieno ritmo oggi nel campo del vending, ovvero gestisce una rete di distributori automatici di caffè, snack e bevande. Impiegando all'inizio quattro giovani con autismo, che oggi sono quasi una quarantina. «L'idea mi venne», racconta don Andrea, «vedendo alcuni ragazzi con autismo che raccoglievano cartacce e le ripiegavano in ordine perfetto. Ho pensato che potessero farlo con pacchetti di biscotti e patatine». La Chicco Cotto è partita da una manciata di ragazzi, ma oggi serve una quarantina di negozi in tutta Italia, e il 90% di chi ci lavora ha una disabilità.

«Un'altra delle nostre particolarità è che la cooperativa inizia il suo percorso di formazione dalle scuole elementari e lo estende fino alle scuole superiori. Previene il problema della dispersione scolastica dei ragazzi in difficoltà, sensibile soprattutto tra le scuole medie e le superiori, e riconosce una qualifica al percorso formativo svolto dai suoi collaboratori». Parlare di persone con disabilità e del loro inserimento nel mondo lavorativo non dovrebbe essere solo uno snocciolare leggi e obblighi aziendali: dovrebbe essere anche e soprattutto ascoltare le voci di chi, imprenditore, ha scelto di inserire nel proprio team lavoratori con disabilità. «Il valore aggiunto per la mia impresa è che questa esperienza di tirocinio finalizzato all'inclusione sociale costituisce un "motore equilibratore" delle situazioni che si creano all'interno dei gruppi di lavoro. Haris e le altre 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 che si relaziona a tanti clienti tutti i giorni». Sono, queste ultime, le parole di Antonio Scanferlato, imprenditore della ristorazione coinvolto in un progetto di inserimento lavorativo. Haris è un ventiduenne con disabilità cognitiva che per 2 anni ha svolto un tirocinio finalizzato all'inclusione sociale all'interno di uno dei fast food gestiti da Antonio Scanferlato e da alcuni mesi è stato assunto. «La mia giornata lavorativa non è speciale, è esattamente uguale a quelle di tanti altri ragazzi della mia età che affrontano il loro turno di lavoro». L'esperienza di Haris e dei ragazzi della Chicco Cotto dimostra come le persone con disabilità possano far parte in modo virtuoso di un sistema economico e lavorativo improntato al business. Un'altra bella storia di accomodamento ragionevole - sia fisico che di ruolo - arriva da Fondazione Adecco che ha realizzato un progetto, finanziato da Città Metropolitana di Milano, con l'obiettivo di comprendere in che modo l'evoluzione di determinate professioni abbia impattato il mondo della disabilità sensoriale.