



Diversity & Inclusion Hub Summit

Abstract tematici

Sessione 1 – Disabilità e lavoro

Prof.ssa Luisa Varriale

L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità (PcD) costituisce ancora oggi un tema di grande attualità e interesse. Il lavoro rappresenta un pilastro del progetto di ciascun individuo ed è riconosciuto tra gli otto elementi fondamentali capaci di determinare la qualità della vita delle PcD. Poter ricoprire la posizione di 'lavoratore' in qualsiasi contesto organizzativo permette alla persona con disabilità di essere riconosciuta con un ruolo attivo all'interno della società come risultato di un lungo e complesso processo di costruzione e restituzione di autonomie sociali, comportamenti e capacità operative (Caldin e Scollo 2018). Il tema richiede un'analisi integrata dalla prospettiva di due differenti classi di attori: da un lato, le istituzioni nazionali, europee e internazionali che operano attraverso i propri interventi mirati di carattere normativo; dall'altro lato, le aziende e tutte le organizzazioni quali ambienti lavorativi in cui le PcD possano dignitosamente ricoprire un ruolo attivo come lavoratori, assicurando loro l'opportunità di una vita indipendente.

Dal punto di vista normativo, il legislatore italiano con interventi mirati tutela il diritto al lavoro delle PcD prevedendo e adottando politiche attive del lavoro finalizzate all'aumento dell'occupazione, al miglioramento dell'accessibilità ai luoghi di lavoro, alla formazione adeguata ai fabbisogni tecnologici e allo sviluppo del lavoro autonomo, andando in particolare a identificare quali criticità o vantaggi ne emergano e quanto possa farsi o si stia facendo per realizzare i risultati sperati (L. n. 68/1999; D.Lgs. n. 216/2003). A livello normativo europeo e internazionale si sottolinea l'impegno a promuovere l'occupazione per le PcD, riconoscendo una funzione strategica all'occupazione delle PcD, così da andare oltre ai trattamenti puramente assistenziali e garantire invece l'opportunità reale di una vita indipendente.

Difatti, la Commissione Europea, per rafforzare la partecipazione delle PcD alla società e all'economia e per migliorare il pieno esercizio dei loro diritti, indica una strategia che si fonda sull'attuazione effettiva della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle PcD e della Carta Europea dei diritti fondamentali e del Trattato di Lisbona. Si ricorda, tra l'altro, che dopo la ratifica, nel 2009, della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità, in Italia sono state varate norme e direttive al fine di promuovere i valori dell'inclusività, ad esempio, è stato previsto un Responsabile dei Processi di Inserimento delle PcD (RPI) ossia la figura del Disability Manager nelle Amministrazioni Pubbliche con più di 200 dipendenti (Art. 39-bis D.Lgs. n. 165/2001 e D.Lgs. n. 75/2017). Rivolgendo lo sguardo al mondo delle aziende, in questa direzione negli anni Ottanta al fine di gestire e valorizzare la disabilità all'interno degli ambienti di lavoro, negli Stati Uniti è nato il 'Disability Management', un insieme di pratiche finalizzate a consentire ai lavoratori con disabilità di poter operare e rimanere all'interno delle aziende, concetto che poi si è progressivamente esteso coinvolgendo anche tutti quei soggetti che erano sempre stati esclusi dal mondo del lavoro, così da permettere di concepirlo come un processo negoziale tra datori di lavoro e lavoratori che comporta, però, l'interessamento e il coinvolgimento di tutta l'organizzazione (Tate et al., 1986; Angeloni, 2011, 2013; Rosiello e Taricone 2020; Santuzzi et al., 2022). Pertanto, si definisce un orizzonte nuovo, grazie alla valorizzazione del lavoro delle PcD e al coinvolgimento dell'organizzazione, il c.d. "Comprehensive Disability

Management” (Harder e Scott, 2005) o gestione globale o integrata della disabilità in cui l’azienda, prendendo spunto dagli impatti della disabilità, e ponendosi come fine quello di coniugare obiettivi di produttività con quelli di qualità della vita, rimodella l’organizzazione nel tempo (per conformarsi alle mutevole esigenze dei lavoratori e ai progressi tecnologici) e nello spazio — perché la validità delle soluzioni adottate induce all’estensione anche ad altre sue partizioni così come stimola altre aziende ad emularne la sperimentazione, arrivando a sviluppare il concetto proprio di ‘aziendabilità’ (Angeloni, 2010), nell’ottica di un processo di alfabetizzazione delle aziende e di promozione della cultura della disabilità, dove la valorizzazione delle PcD è la leva con cui si dà dignità al lavoro di “tutte” le persone e si restituisce una funzione nobile a “qualunque” azienda.

D’altra parte, pur riconoscendo un impegno condiviso da parte di entrambi i gruppi di attori menzionati, ossia le istituzioni ai diversi livelli che tutelano il diritto del lavoro delle PcD attraverso mirati interventi normativi e le aziende che si adoperano attraverso lo sviluppo e l’implementazione di politiche e pratiche di promozione dell’inclusione lavorativa delle PcD (attività formative, creazione di accomodamenti ragionevoli, politiche di reclutamento e selezione del personale mirate e inclusive, programmi di mentoring, programmi di coaching, e così via), il quadro generale che si presenta è ancora lontano da un’idea di un mondo del lavoro totalmente inclusivo, anzi spesso le PcD vivono una profonda esclusione caratterizzata anche da una inutile ricerca di lavoro o ancora risultano vittime di trattamenti meno favorevoli nel loro quotidiano impiego. Tutto ciò accade principalmente perché spesso le normative esistenti richiedono adeguamenti e interventi continui andando incontro ai profondi e inarrestabili cambiamenti della società (la disabilità può riguardare la vita di ogni lavoratore, anche per periodi di tempi limitati, anche considerando i fenomeni dell’invecchiamento della popolazione e della trasformazione digitale della società), nonché perché per molte aziende persiste ancora una scarsa conoscenza o una visione deformata dei propri compiti istituzionali, limitandosi, nei casi migliori, a una passiva ottemperanza agli obblighi di assunzione.

La questione dell’inclusione lavorativa delle PcD non può essere trascurata considerando che le PcD sono circa 1,3 mld nel mondo, oltre il 15 per cento della popolazione mondiale, in Italia circa 3,1 milioni (Istat, 2019). I più recenti dati sul mercato del lavoro delle PcD sono davvero sconcertanti, difatti, in Italia il tasso occupazionale (dicembre 2019) è pari al 32,2% delle PcD e per i normodotati è di quasi il 59,8%; in Unione Europea il tasso di occupazione è il doppio. Il divario occupazionale si amplia molto nelle fasce con titolo di studio di livello medio-superiore o con semplice licenza media; tale dato risulta drammatico alla luce del fatto che il livello di studi universitari delle PcD è molto basso, mentre alto è l’altro con tendenza verso il basso. A seguito della pandemia i dati sono peggiorati, difatti, l’ultimo Report del Forum Europeo della Disabilità (Rapporto sul Diritto al Lavoro Forum Europeo della Disabilità, 2022) sottolinea che il dato principale rappresentato dalla totalità degli occupati prevede che “solo il 51,3% delle persone attive con disabilità in età lavorativa nell’UE ha un lavoro retribuito. Inoltre, ancora una volta, le donne e i giovani risultano i gruppi più svantaggiati: solo il 49% delle donne e il 47,4% dei giovani con disabilità hanno un lavoro retribuito”. Nel contesto europeo, l’Italia si posiziona in un gruppo intermedio registrando il 51,6% delle PcD impiegate registrando un divario rispetto all’occupazione delle PcD a livello europeo del 14,9%. In questa direzione, secondo gli ultimi dati Istat (2022) solo il 19,7% delle PcD tra i 15 ed i 64 anni risulta occupata. Gli inattivi tra le PcD sono il 70% dei cittadini, contro il 31% dell’intera popolazione.

Tali dati confermano che la condizione di disabilità continua ad essere particolarmente escludente nel mondo del lavoro; condizione che si presenta ancora più pregiudizievole e discriminante se si considera anche la differenza di genere. Le donne con disabilità risultano ancor più discriminate nel mondo del lavoro, sia rispetto agli uomini con disabilità, sia nei confronti delle altre donne. Il quadro generale che deriva dal fronte normativo e dalla prospettiva delle aziende rappresentato anche attraverso dati statistici evidenzia che lo stesso sistema del collocamento mirato, introdotto 20 anni fa dalla Legge n. 68/1999, ed i successivi significativi interventi in questa direzione, nonché le esperienze maturate con politiche e pratiche mirate di promozione dell’inclusione lavorativa delle PcD, pur rappresentando preziosi strumenti di inclusione lavorativa e sociale delle PcD, non riescono ancora ad impedire che tali persone si ritrovino confinati ai margini del mercato del lavoro e, quindi, della società evidenziando indubbiamente che ancora è presente un notevole fabbisogno di ‘informare, formare e condividere’ rispetto a questo fenomeno complesso che presenta variegata sfaccettature e che riguarda l’intera società, non solo le aziende o le istituzioni ma tutti gli attori che ricoprono un ruolo al suo interno (scuole, famiglie, associazioni, etc.) in una visione d’insieme

ampia e variegata. L'impatto della disabilità riguarda non solo le stesse PcD ma tutti, comprendendo familiari, amici, istituzioni, aziende e tutti gli attori dell'intera comunità.

Pertanto, risulta innegabile che la strada da percorrere è ancora lunga e complessa affrontando infinite sfide al fine di poter creare un mondo che sia realmente 'inclusivo', in cui le PcD abbiano l'opportunità di ricoprire un ruolo attivo nella società grazie all'esercizio di un proprio diritto al lavoro, è auspicabile che l'intera società nel suo insieme (istituzioni di qualsiasi genere e natura, famiglie, scuola, aziende, etc.) si adoperi realizzando, secondo una visione sistemica, una "rete della vita" in cui non sono tanto le singole parti ad emergere, ma le relazioni tra loro, le cosiddette "relazioni organizzanti" che riescano ad attivare e concretizzare un processo di cambiamento profondo e radicale al fine di acquisire una maggiore consapevolezza sul tema 'disabilità e lavoro' nell'ottica della costruzione di una 'cultura inclusiva' dando vita ad una realtà in cui nessuno è escluso, una realtà inclusiva dove esista e si pensi concretamente al 'noi' e non più agli 'altri'.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Angeloni, S. (2010). L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili: Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili. Milano, FrancoAngeli.

Angeloni, S. (2011). Il Disability management integrato: un'analisi interdisciplinare per la valorizzazione delle persone con disabilità (Vol. 94). Rirea.

Angeloni, S. (2013). Integrated disability management: an interdisciplinary and holistic approach. SAGE open, 3(4), 2158244013510303.

Caldin, R., & Scollo, S. (2018). Inclusione lavorativa, disabilità e identità. Riflessioni e rappresentazioni. STUDIUM

EDUCATIONIS-Rivista semestrale per le professioni educative, (3), 49-60.

Harder, H.G., & Scott, L.R. (2005). Comprehensive disability management. Elsevier Health Sciences.

Santuzzi A.M., Martinez, J.J., & Keating R.T. (2022). The benefits of inclusion for disability measurement in the workplace. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 41(3), 474-490.

Smith, D. (1997). Implementing disability management: A review of basic concepts and essential components. Employee Assistance Quarterly, 12(4), 37-50.

Tate, D.G., Habeck, R.V., & Galvin, D.E. (1986). Disability management: Origins, concepts and principles for practice. Journal of Applied Rehabilitation Counseling, 17(3), 5-12.

Sessione 2 - Modelli di misurazione d'impatto e KPI

Prof. Matteo Caroli

- La radicale evoluzione del Quadro normativo e regolatorio: la CSRD nella UE
- Lo standard di rendicontazione: European Sustainability Reporting Standards (ESRS)
- Gli impatti organizzativi dei nuovi standard
- Il sistema di obiettivi e target ESG
- La prospettiva introdotta dall'analisi di doppia materialità
- Le criticità attuative della misurazione d'impatto

Sessione 3 – Gender Balance e Gender Diversity

Prof.ssa Maria Isabella Leone

Stando ai dati del Global Gender Gap Report 2023 redatto dal World Economic Forum, al ritmo attuale, per colmare il divario di genere complessivo occorreranno 131 anni. In particolare, ci vorranno 169 anni per raggiungere la parità economica. Il report sottolinea che l'aumento della partecipazione economica femminile e il raggiungimento della parità di genere nella leadership sono elementi cruciali per affrontare i divari di genere più ampi nelle famiglie, nelle società e nelle economie. In questo contesto, dunque, la partecipazione al mercato del lavoro da parte delle donne diventa più che mai fondamentale.

Queste considerazioni si inseriscono perfettamente nelle riflessioni del Premio Nobel per l'economia Claudia Goldin che attraverso il suo approccio storico, ha messo in evidenza che non è sufficiente la crescita economica per favorire l'inclusione di genere, ma è necessario includere nell'analisi il contesto familiare e le possibilità di bilanciare lavoro e famiglia, la cosiddetta equità di coppia, e il welfare statale. In aggiunta, l'evoluzione verso forme di lavoro flessibile potrebbe ulteriormente favorire la convergenza dei ruoli tra uomini e donne, ancora così lontani, per effetto del cosiddetto "lavoro avido" che non lascia spazio al work-life balance. Si tratta di un problema di stampo culturale e in questo senso, per superarlo, è fondamentale il tema della consapevolezza collettiva, di uomini e donne. Interessante in questo senso è la considerazione

della Premio Nobel, la quale argomenta che tradizionalmente gli uomini hanno adottato un orizzonte temporale di lungo nel considerare l'impatto delle loro scelte di istruzione sul lavoro, per le donne invece vale il discorso contrario, per cui spesso l'orizzonte si interrompe o sospende per eventi familiari, in particolare la maternità. Non solo, considerando che molte scelte vengono effettuate ad un'età molto giovane, spesso sono compiute e indirizzate rispetto ai riferimenti proposti e perpetuati dalle generazioni passate. Per questo appare così importante e necessario avere dei role model nuovi, che permettano di mettere in luce fin da subito delle possibilità alternative e lavorare sull'elemento culturale attraverso una maggiore consapevolezza.

Il rischio se non si interviene con azioni mirate ad hoc e con un ricorso sempre più significativo ad iniziative di networking/mentoring con altre donne, è di alimentare un circolo vizioso in cui la mancanza di figure femminili nelle posizioni apicali non permette alle giovani donne di avere dei modelli a cui guardare e rifarsi, scoraggiando ancora di più le loro ambizioni correnti e future. Questo è ancora più vero per le discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Secondo i dati dell'Osservatorio STEM di Deloitte, le giovani donne iscritte ai corsi di laurea STEM sono solo il 14,5% di quelle frequentanti un corso di studi universitario, con un dato al di sotto della media europea. Gli stereotipi di genere rinforzati dalla mancanza di role model e possibilità di networking sono da considerarsi alla base di questo trend.

È evidente che le sfide sono molte e provengono da più fronti, richiedendo un approccio multi-stakeholder: il cambio nella società può avvenire solo se si parte da una consapevolezza maggiore a partire dalle scuole, le università, le famiglie e se si promuovono politiche di sostegno efficaci a tutti i livelli. L'auspicio è di vedere un mercato del lavoro sempre più inclusivo e ciò sarà possibile solo incrementando la consapevolezza sul tema di donne e uomini, facendosi portavoce attivi delle giuste iniziative per una trasformazione culturale volta ad un futuro più inclusivo.

Riferimenti sitografici

<https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap/>

https://www.repubblica.it/dossier/economia/topstory/2023/06/14/news/stem_fattore_donna_italia_sotto_la_media_ue-404458479/#:~:text=Il%20nostro%20Paese%20si%20colloca,arriva%20al%2019%2C2%25.