

ADAPT – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 6 giugno 2022, n. 22

Il prossimo 14 giugno 2022, a New York, avrà inizio la **quindicesima Conferenza degli Stati Parti alla Convenzione delle Nazioni Unite «sui diritti delle persone con disabilità»**.

La Convenzione – adottata il 13 dicembre 2006 e ratificata da 184 Paesi¹ – rappresenta il principale trattato internazionale volto a «proteggere e garantire il **pieno e uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità**, e [a] promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità» (art. 1). Per quanto concerne segnatamente la dimensione lavorativa, l'art. 27 della Convenzione sancisce «il **diritto al lavoro delle persone con disabilità su base di uguaglianza con gli altri** [...] in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'**inclusione** e l'**accessibilità**».

Invero, l'attuazione del citato art. 27 richiede, preliminarmente, il rispetto dei «principi generali» di cui all'art. 3 della Convenzione², nonché di altre disposizioni in essa contenute, tra le quali figurano, in particolare, gli artt. 5 («Uguaglianza e non discriminazione»), 6 («Donne con disabilità»), 9 («Accessibilità»), 24 («Educazione») e 26 («Abilitazione e riabilitazione»), che risultano indissolubilmente connesse alla realizzazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità.

Il tema prescelto per la Conferenza annuale ("**Emancipazione economica e imprenditorialità delle persone con disabilità**") ben lascia trasparire come **la disabilità non rappresenti una caratteristica personale ostativa all'imprenditorialità e al lavoro autonomo**³, che, anzi, potrebbero costituire canali privilegiati per garantire l'indipendenza e la partecipazione delle persone con disabilità alla società e al mercato del lavoro. L'imprenditorialità pare, infatti, idonea a **ridurre le disuguaglianze, aumentare la coesione sociale e ampliare le opportunità nel mercato del lavoro per le persone con disabilità** e, pertanto, deve essere riconosciuta come un importante motore per l'innovazione e la crescita economica inclusiva, sì da vincere le sfide

poste dall'attuazione della [Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#).

In questa direzione, già la [risoluzione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite 75/211 sull'imprenditorialità per lo sviluppo sostenibile](#) ha incoraggiato gli Stati Parti ad «adottare misure per **raggiungere una occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per le persone con disabilità attraverso l'imprenditorialità**», eliminando ogni forma di discriminazione nell'accesso alle risorse finanziarie e promuovendo, per converso, lo sviluppo delle competenze e la formazione professionale e imprenditoriale.

Lo stato dell'arte sull'inclusione delle disabilità, da una prospettiva internazionale

Trascorsi sette anni dall'adozione dell'[Agenda 2030](#) – ove si prefigurava un mondo in cui *nessuno sarebbe stato lasciato indietro* – l'obiettivo di «incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti» (Obiettivo 8, Agenda 2030), specie per «donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore» (spec. Obiettivo 8.5, Agenda 2030⁴ resta ancora una meta lontana dall'essere raggiunta⁵.

Secondo i dati provenienti da 91 Paesi, **solamente il 36% delle persone con disabilità in età lavorativa risulta occupato**⁶. L'emancipazione economica delle persone con disabilità – intesa quale «capacità di contribuire al cambiamento della società, grazie all'aumento della propria indipendenza e alla partecipazione al mercato del lavoro in condizioni di uguaglianza con gli altri» – può ottenersi solamente mediante un **impiego dignitoso**, tanto sotto forma di **lavoro dipendente**, quanto attraverso il **lavoro autonomo** e l'**imprenditorialità**.

In questa direzione, già la [Terza Conferenza internazionale delle Nazioni Unite sul finanziamento dello sviluppo \(Addis Abeba, 2015\)](#) incoraggiava la piena ed equa **partecipazione di donne e uomini con disabilità al lavoro, sia autonomo, sia dipendente**. Misure partecipative per **migliorare le condizioni occupazionali** delle persone con disabilità sono state, inoltre, richieste nel [SIDS Accelerated Modalities of Action \(SAMOA\) Pathway](#), al fine di **promuovere l'imprenditorialità e l'innovazione nei contesti di impiego**. Altresì, nell'[Accordo di Parigi sui cambiamenti climatici](#), i 196 Stati parti della Convenzione quadro sono stati chiamati ad attenuare i rischi dei fenomeni ambientali, rispettando e promuovendo gli obblighi in materia di diritti umani, ivi compresi quelli connessi alla realizzazione dei diritti sanciti dalla Convenzione ONU del 2006⁷.

Riconoscendo l'importanza di una piena ed effettiva partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro e alla società, financo la [risoluzione 22/3 del Consiglio dei diritti umani](#) invitava gli Stati parti della Convenzione a fornire **misure appropriate per assistere le persone con disabilità nell'accesso e nel mantenimento di un'occupazione**, nonché a coinvolgerle attivamente in **politiche e programmi che influenzino la loro emancipazione economica, anche attraverso il lavoro autonomo e imprenditoriale**⁸. L'ONU ha poi prodotto diversi documenti per plasmare un mondo del lavoro inclusivo⁹ e, grazie all'azione congiunta con l'OIL, ha provveduto a predisporre una «[Guida per le imprese sui diritti delle persone con disabilità](#)» per consentire l'adozione pratiche aziendali idonee a garantire il rispetto dei diritti delle persone con disabilità.

In occasione della Conferenza internazionale del lavoro dello scorso giugno 2021, i componenti tripartiti dell'OIL (Governi, associazioni sindacali e associazioni datoriali) dei 187 Stati membri hanno accolto l'invito ad **agire per una ripresa post-pandemica che sia inclusiva, sostenibile e resiliente e che, soprattutto, ponga la persona al centro della “giusta transizione”**. L'appello all'azione si fonda sulla consapevolezza di come la contingenza si sia abbattuta maggiormente sulle persone vulnerabili e di come questa abbia aumentato la povertà e acuito le disuguaglianze sociali.

Sulla scia di tali raccomandazioni, molti Paesi hanno già adottato alcune misure per garantire la realizzazione del diritto al lavoro delle persone con disabilità, promuovendo: *i*) la garanzia dell'**accesso ai servizi di collocamento** e allo **sviluppo delle competenze** necessarie per le transizioni (*digitali e verdi*) in corso; *ii*) l'introduzione di **quote di riserva obbligatorie** nella legislazione vigente, sia nell'impiego pubblico, sia in nel settore privato; *iii*) l'approvazione di **leggi che vietino ogni forma discriminazione**; *iv*) la promozione della **raccolta e analisi di dati** disaggregati per disabilità, sì da intraprendere azioni mirate.

Sfide e opportunità dell'imprenditorialità

La partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro rimane costantemente bassa nei vari Paesi, spesso per via di una tendenziale reticenza dei datori alla loro assunzione. Oltre alla generale mancanza di incentivi e di sostegni per le piccole e medie imprese¹⁰, l'impatto della pandemia si è rivelato devastante, contribuendo a scoraggiare ulteriormente i datori dall'inclusione di persone con disabilità¹¹.

A tanto si aggiunga che, anche qualora siano regolarmente occupate, le persone con disabilità (specie laddove questa si presenti di natura psichica, intellettuale o sensoriale) hanno un **basso reddito**¹², svolgono **mansioni poco qualificate** e/o si trovano in **condizioni di lavoro precarie**. Del pari, la reportistica internazionale testimonia una estrema frammentazione fra le “categorie” di persone con disabilità, frutto dell’**intersezione di diversi fattori di discriminazione**¹³: le **donne** con disabilità hanno un tasso di disoccupazione più elevato rispetto agli uomini con disabilità (nonché rispetto alle donne senza limitazioni), mentre i **giovani** e gli **anziani** (di età superiore ai 60 anni) con disabilità hanno maggiori probabilità di essere sotto (o dis) occupati.

In questo scenario, la Conferenza del prossimo 14 giugno 2022 intende sottolineare come il lavoro dipendente rappresenti soltanto uno dei mezzi per realizzare l’emancipazione economica delle persone con disabilità: come anticipato, non possono aprioristicamente escludersi i canali – sovente sottovalutati nell’immaginario collettivo – del **lavoro autonomo** e della **imprenditorialità**¹⁴.

Allo stato, **mancando dati e ricerche (da cui partire)** che indaghino compiutamente il fenomeno, **l’elaborazione di politiche ad hoc risulta del tutto assente nei vari Paesi**¹⁵, con l’inevitabile conseguenza che le persone con disabilità risultino in gran parte escluse nelle risposte mirate adottate nei singoli Stati. Certo è, però, che l’imprenditorialità può offrire grandi (e inedite) **opportunità** alle persone con disabilità: essa, infatti, potrebbe consentire loro di acquisire **potere economico, fiducia nei propri mezzi e soddisfazione personale**, nonché di partecipare pienamente alla società quali membri attivi del mercato del lavoro e di ottenere una **maggiore flessibilità, autonomia e indipendenza** nella gestione (*rectius*, conciliazione) dei tempi di vita professionale e personale¹⁶.

L’avvio di un’attività imprenditoriale non è, tuttavia, privo di ostacoli: le barriere che le persone (e, in particolare, le persone con disabilità) possono incontrare comprendono, tra le altre, difficoltà di accesso a finanziamenti, assenza di supporto (ovvero servizi di supporto non accessibili) e di formazione, politiche di mercato sfavorevoli e atteggiamenti discriminatori da parte della comunità¹⁷. Pertanto, affinché la via dell’imprenditorialità possa essere proficuamente percorsa, si rendono necessarie forme di collaborazione e cooperazione con altri imprenditori, con la società civile, con il mondo accademico e con gli attori del settore pubblico e di privato, in un prisma di azioni rivolte all’inclusione e alle pari opportunità per *tutti*.

In questo, si dovrà quindi agevolare lo **sviluppo di competenze imprenditoriali delle persone con disabilità**, attraverso l’istruzione formale e informale¹⁸, nonché garantire che **l’ambiente educativo sia accessibile e pienamente inclusivo**. Del pari, occorrerà creare una **rete di**

supporto e di scambio che incoraggi l'avviamento di attività imprenditoriali anche tra le persone con disabilità e, per questa via, rendere maggiormente **fruibile l'accesso a (e la conoscibilità dei) sostegni finanziari**¹⁹.

Le domande aperte, in vista della Conferenza

Dinanzi a tali premesse, alla tavola rotonda del prossimo 14 giugno 2022 saranno discusse le seguenti **questioni**:

1. Quali misure (giuridiche, politiche e di prassi) esistono già e quali sono gli ostacoli da realizzarne la piena operatività? Quali altre misure possono essere adottate per promuovere l'emancipazione economica e il diritto al lavoro delle persone con disabilità?
2. Quali interventi possono essere adottati per garantire che le misure a favore dell'occupazione e dell'emancipazione economica vadano a vantaggio delle persone più svantaggiate e vulnerabili?
3. Quali misure innovative possono essere previste per favorire politiche occupazionali che davvero includano le persone con disabilità nel mercato del lavoro, anche nelle economie digitali e verdi?
4. Quali misure sono necessarie per migliorare la sicurezza e la protezione sociale dei lavoratori con disabilità nell'attuale mondo del lavoro, per garantire una transizione giusta? In che modo le analisi quantitative e l'attività delle parti sociali possono contribuire a adattare e accogliere i cambiamenti in corso nel mondo del lavoro per le persone con disabilità?
5. Quali sono le migliori pratiche emergenti (e potenzialmente esportabili) per promuovere l'imprenditorialità inclusiva delle persone con disabilità, compresa l'imprenditoria sociale, nelle economie digitali e verdi? Quali misure si possono prevedere per creare un ecosistema favorevole per le persone con disabilità, specie per quanto concerne le donne, i giovani, gli anziani?
6. Quali sono alcuni dei cambiamenti strutturali e culturali urgentemente necessari per rafforzare l'autonomia e l'indipendenza delle persone con disabilità sul lavoro e oltre?

Considerando che, **in Italia**, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** prevede l'adozione di una **Legge quadro della disabilità (ex L. delega n. 227/2021)** gli esiti del dibattito potranno rappresentare importanti spunti di riflessione anche in un Paese, come il nostro, dove le persone con disabilità faticano ancora a essere accettate quali risorse.

Massimiliano De Falco

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @M_De_Falco

¹ La Convenzione è stata ratificata e resa esecutiva anche in Italia, a opera della [L. n. 18/2009](#).

² Il riferimento è a: «a) il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte, e l'indipendenza delle persone; b) la non discriminazione; c) la piena ed effettiva partecipazione e inclusione nella società; d) il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa; e) la parità di opportunità; f) l'accessibilità; g) la parità tra uomini e donne; h) il rispetto dello sviluppo delle capacità dei minori con disabilità e il rispetto del diritto dei minori con disabilità a preservare la propria identità» (art. 3, Convenzione ONU 2006).

³ Per una disamina della disciplina italiana in tema di disabilità e lavoro autonomo, sia consentito il rinvio a M. De Falco, [Disabilità e lavoro non subordinato, una questione di accessibilità](#), in *LDE*, 3/2021.

⁴ Invero, il conseguimento di tale traguardo per le persone con disabilità dipende strettamente dal successo di altri obiettivi prefissati dall'Agenda, tra cui rilevano, in particolare, gli obiettivi 1.3 («sistemi e misure di protezione sociale adeguati a livello nazionale per tutti»), 4.5 («accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette, comprese le persone con disabilità»), 4.a («ambienti dedicati all'apprendimento sicuri, non violenti e inclusivi per tutti»), 9.c («accesso alle tecnologie di informazione e comunicazione e accesso a Internet universale ed economico») e 10.2 («inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso e disabilità»).

⁵ International Labour Organization, [World Employment and Social Outlook: Trends 2022](#), International Labour Office, 2022, stima che saranno oltre 207 milioni le persone senza lavoro nel 2022 e che il numero di lavoratori poveri (nonostante il lavoro) aumenterà di circa 8 milioni unità.

⁶ United Nations, [Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018](#), 2019. Allorché le persone con disabilità ammontano a più di un miliardo, il potenziale non sfruttato è vasto: la stima di R. L. Metts, [Disability issues, trends and recommendations for the World Bank](#), World Bank, Social Discussion Paper, No. 7, 2000, suggerisce che l'esclusione delle persone con disabilità dal mercato del lavoro comporta una

perdita economica potenziale di circa il 6,7-8,7 punti percentuali del prodotto interno lordo nazionale annuo

⁷ L'Accordo di Parigi sottolinea anche l'importanza di una "giusta transizione" della forza lavoro e della creazione di posti di lavoro dignitosi e di qualità, conformemente alle priorità di sviluppo definite a livello nazionale.

⁸ In questa direzione, la [risoluzione 17/4 del Consiglio dei diritti umani](#) ha approvato i «Principi guida su imprese e diritti umani» sì da fornire *standard* globali idonei a garantire e la tutela dei diritti delle persone (con disabilità) nelle attività economiche.

⁹ In particolare, la [Strategia delle Nazioni Unite sul futuro del lavoro](#) - che trova espressamente fondamento su azioni di pianificazione, coordinamento, monitoraggio, partecipazione, progettazione universale e sviluppo delle competenze - ambisce a sostenere l'inclusione lavorativa dei soggetti vulnerabili e, in particolare, delle persone con disabilità.

¹⁰ Fundación ONCE and ILO Global Business and Disability Network, [Making the future of work inclusive of people with disabilities](#), 2019.

¹¹ Nello studio condotto nel Regno Unito e in Irlanda del Nord da Leonard Cheshire, [Locked out of the labour market: the impact of COVID-19 on disabled adults in accessing good work - now and into the future](#), 2020, emerge come il 42% dei datori di lavoro intervistati sia stato scoraggiato dall'assumere persone con disabilità a causa di pregiudizi relativi alle loro esigenze durante la pandemia.

¹² Sul punto, emblematica la ricerca Down Syndrome International and International Disability Alliance, [Case study on best practices in the inclusive employment of persons with intellectual disabilities in Bangladesh](#), 2021, che dimostra come le persone con le disabilità psichica, in media, ottengano una remunerazione (sovente al di sotto del 50% dello stipendio minimo nazionale) pari soltanto al 25% dello stipendio delle persone senza limitazioni impiegate nella medesima mansione.

¹³ Sul tema delle discriminazioni intersezionali, sia consentito il rinvio a M. De Falco, [La lotta contro le \(MULTI\)discriminazioni delle persone con disabilità: dalla teoria alla pratica](#), in *Equal. Il portale di diritto antidiscriminatorio*, 7 gennaio 2022.

¹⁴ Del resto, come compiutamente osservato da [United Nations, Entrepreneurship for sustainable development, 2020](#), nel 2019, la quota di imprenditori nel mercato del lavoro è cresciuta in 36 dei 52 Paesi intervistati: il Global Entrepreneurship Monitor (un'iniziativa internazionale attraverso la quale vengono misurate le attività imprenditoriali di persone dai 18 ai 64 anni di età) ha rilevato

che l'imprenditorialità è più alta, ma variabile, in Medio Oriente e in Africa, è costantemente alta nell'America Latina e più bassa in Europa e Nord America.

¹⁵ Benché risultino molteplici gli studi sull'imprenditorialità inclusiva (cfr. per tutti la recente indagine di OECD - European Commission, *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, 2021), l'oggetto delle indagini ha riguardato esclusivamente donne, giovani e anziani, mentre le persone con disabilità sono sempre rimaste sullo sfondo.

¹⁶ P. Ortiz García - Á. J. Olaz Capitán, *Entrepreneurship for people with disabilities: from skills to social value*, *Frontiers in Psychology*, vol. 12, 2021. Nella medesima direzione, l'Assemblea generale delle Nazioni Unite, nella già citata [risoluzione 75/211](#), ha evidenziato il ruolo cruciale che l'imprenditorialità potrebbe ricoprire per l'emancipazione economica delle persone con disabilità.

¹⁷ Alle cennate barriere, si aggiunga lo stigma che attanaglia il mondo della disabilità, specie se di natura psichica (su cui v. S.L. Overton, S.L. Medina, *The stigma of mental illness*, in *Journal of Counseling and Development*, 2008, vol. 86, 143), relativo alla convinzione della persona con disabilità di essere inadatta al lavoro o alla preoccupazione di perdere le prestazioni di sicurezza sociale.

¹⁸ Per raggiungere l'obiettivo 4.4 dell'Agenda 2030 («aumentare il numero di giovani e adulti con competenze specifiche - anche tecniche e professionali - per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditorialità»), le competenze richieste per un'educazione alla imprenditorialità delle persone con disabilità riguardano «l'intelligenza emotiva, l'acume aziendale, l'attitudine e l'alfabetizzazione digitale e tecnologica, l'innovazione e l'auto-emancipazione».

¹⁹ Sul punto, la [risoluzione 75/211](#) dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite invita gli Stati parti a rafforzare la capacità degli istituti finanziari nazionali di raggiungere coloro che non hanno accesso ai servizi finanziari e di ampliare le fonti alternative di finanziamento per le start-up.