



# DISABILITÀ NEL CONTESTO LAVORATIVO, SICUREZZA DEI LAVORATORI CON DISABILITÀ E INTERRELAZIONI CON LA SOSTENIBILITÀ

Autore: [Giovanni Barin](#)<sup>1</sup>



**#DISABILITÀ #BARRIERE  
#INCLUSIONELAVORATIVA  
#DISABILITYMANAGEMENT  
#AGENDA2030**

## ABSTRACT

**L**a complessità della “sostenibilità” sale di grado nell’affrontare l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità e della loro sicurezza. Per gestire coerentemente queste dinamiche bisogna considerare il percorso di vita della persona rendendo il contesto e la mansione lavorativa privi di barriere, responsabilizzando opportunamente l’organizzazione a partire dai datori di lavoro, per evitare l’insorgere dei rischi derivanti dai processi discriminatori.

La sostenibilità è un argomento di per sé ostico, per la complessità di affrontare tematiche trasversali nelle dinamiche gestionali di una organizzazione lavorativa: strategie, settori, storia, finanza, rapporti personali; tutti elementi per i quali occorre una preparazione

multidisciplinare, diffusa e attenta per non incorrere in errori che possono portare a risultati opposti agli obiettivi prefissati. Ciò appare tanto più tangibile quando si affronta un argomento che esamina le interrelazioni nella vita di tutti e, quindi, anche le fragilità che

<sup>1</sup> Architetto, dipendente di Studio Lapi srl, è consulente in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Svolge incarichi di RSPP esterno, nella progettazione e implementazione dei sistemi di gestione ISO:45001 e nella formazione dei lavoratori (qualificato AiFOS).

Si occupa di associazionismo nella difesa dei diritti delle persone con disabilità: vicepresidente dell’associazione [Genitori Tosti APS](#), consigliere di [A.L.F.A.](#), nel gruppo scuola di [LEDHA](#) - Lega per i diritti delle persone con disabilità APS e di [FISH](#), del gruppo di ricerca “[Visual for all](#)” per l’utilizzo della CAA come strumento di inclusione scolastica e sociale. Fa parte del Coordinamento Nazionale Sordità.



ognuno di noi può avere temporaneamente (ad esempio per un infortunio) o permanentemente, in particolare le disabilità.

Occorre, innanzitutto, fare una premessa su come la disabilità sia vissuta e gestita nel nostro Paese, nei vari livelli del pubblico e del privato e nelle organizzazioni del terzo settore che le supportano.

La nostra legislazione e la normativa offrono la tutela delle persone, ma anche interessanti opportunità: un ambiente, adeguatamente strutturato per accogliere con profitto tutti i lavoratori, offrirà benefici a tutta quanta l'organizzazione.

### **IL PERCORSO DI VITA: FAMIGLIA, SOCIETÀ, LAVORO**

L'assioma "presto o tardi, una disabilità toccherà a tutti" è incontrovertibile, non fosse altro perché tutti condividiamo il deterioramento progressivo di mente e corpo; se la pensione alla fine del periodo lavorativo permette a un certo punto di riposarsi, tuttavia il passare del tempo incide in modo del tutto soggettivo, il momento dell'agognato riposo si sposta sempre un poco più in là, e purtroppo è sempre meno probabile arrivarci tutti con le stesse performance. Inoltre, può accadere nel corso della vita una condizione di disabilità per incidenti, infortuni e malattie.

La linearità del percorso di vita che ognuno di noi compie sin dall'infanzia, con la crescita e la socializzazione, fino all'età adulta caratterizzata dal lavoro, dalla famiglia e il confronto con le difficoltà, nella disabilità congenita è caratterizzata da ulteriore complessità, per il raggiungere il riconoscimento dei propri diritti umani e sociali: dalla scuola, al lavoro, ai rapporti sociali, i diritti sono messi in discussione più di quanto si pensi. Questo è il vero ostacolo, ovvero l'*handicap*: la parità di diritti. L'Italia possiede una struttura normativa raffinata e complessa che, in apparenza, dovrebbe garantirne l'attuazione e il controllo in tutte le fasi della vita. È una legislazione tra le più avanzate al mondo in quest'ambito, sebbene

la sua messa in atto dipenda spesso da un'organizzazione a livello locale, provinciale e comunale spesso sottodimensionata e altamente burocratizzata.

**“ La normativa italiana tende a tutelare il diritto alla piena inclusione delle persone predisponendo una serie di supporti adeguati al contesto e alla disabilità ”**

La normativa italiana tende a tutelare il diritto alla piena inclusione delle persone predisponendo una serie di supporti adeguati al contesto e alla disabilità. Se necessario, sin dall'infanzia è prevista l'elaborazione di un "Piano di vita" (o Progetto di vita) per la persona con disabilità sulla base della [Legge 328/2000](#). Il Piano di vita è il documento dinamico che, a partire dal profilo funzionale della persona, dai bisogni e dalle legittime aspettative e nel rispetto della propria autonomia e capacità di autodeterminazione, individua quale è il ventaglio di possibilità, servizi, supporti e sostegni, formali (istituzionali) e informali, che possono permettere alla stessa di migliorare la qualità della propria esistenza, di sviluppare tutte le sue potenzialità, di poter partecipare alla vita sociale; avere, laddove possibile, una vita indipendente e poter vivere in condizioni di pari opportunità rispetto agli altri.

È un ragionamento che gravita attorno al concetto di "norma/normalità", di "efficienza" e di "gravità" della condizione della persona che gli permette o meno di raggiungere una determinata prestazione (a scuola, sul lavoro, nello sport, ecc.) considerata dal contesto come uno *standard*.

Il concetto di inclusione lavorativa delle persone con disabilità origina dal diritto e dovere di poter lavorare sancito dalla legislazione, ad iniziare dalla Costituzione. Analogamente a qualsiasi fattore sociale, il lavoro diventa per le persone lo strumento fondamentale per essere parte attiva; tale è anche per una persona con disabilità: l'attività

lavorativa è uno dei maggiori obiettivi della propria vita per far parte della comunità in una dinamica indipendente.

Ragionare su quale prestazione lavorativa sia “nella norma”, ossia quale si adatti alle caratteristiche della persona e alle sue abilità e, parallelamente, considerare “le norme”, intese come normative e leggi che sottendono al lavoro, può essere una chiave di lettura per trovare i punti in comune tra l’inserimento lavorativo di una persona con disabilità e come questo si intersechi con l’equilibrio e l’armonia di un luogo di lavoro per creare un sistema sostenibile sotto ogni punto di vista.

Questa prospettiva può essere pertinente per molteplici ragioni: “viviamo in un mondo di norme”. Ciascuno di noi cerca di essere



normale - oppure di evitare in modo deliberato tale stato di normalità. Decidiamo che cosa la persona “normale” deve fare, pensare, guadagnare o consumare e classifichiamo la nostra intelligenza lungo una sorta di linea concettuale che va dal subnormale, al superiore, alla media. Probabilmente non esiste un campo della vita contemporanea in

cui non sia stato calcolato un qualche modello di norma, valore intermedio o media<sup>2</sup>: è una modalità sostenuta, peraltro, anche da una prospettiva storica, dato che il concetto di “normale” e di “norma” origina dallo sviluppo industriale della nostra società<sup>3</sup> e, quindi, dalla trasformazione continua del mondo del lavoro che ancor oggi caratterizza la nostra vita.

Si aprono una nutrita serie di quesiti sulla sostenibilità (reciproca) del rapporto tra lavoratore, organizzazione e luogo di lavoro. Tra gli altri: nel caso di una persona con disabilità, come si dipana la strutturazione del processo della mansione lavorativa? Con quali strategie per offrire un beneficio a tutti, lavoratori e azienda? Come si coniuga la legge sull’inserimento lavorativo mirato con i piani aziendali? E, più in generale, funziona il concetto “alto” dell’inclusione oppure è una parola che nella realtà del lavoro possiede uno scarso significato?

L’adattamento della mansione lavorativa alle specificità di ogni persona può essere paragonato nella vita sociale della persona con disabilità in tutta quella serie di strategie concepite per vivere in un contesto adatto alle sue esigenze: pensiamo, ad esempio, alle barriere fisiche (una scala o una pendenza troppo elevata) che una persona in sedia a rotelle incontra per accedere ad un piano elevato di un edificio avendo, quindi, bisogno di un ascensore o di una rampa con pendenza corretta. Nel lavoro, la persona dovrà trovare un analogo abbattimento delle barriere architettoniche, per poter eseguire la sua mansione come i suoi colleghi.

Per una disabilità sensoriale, quella ad esempio di una persona cieca, la barriera principale non sarà quella fisica bensì, innanzitutto, quella comunicativa ma anche localizzativa e di orientamento: se la mansione è adeguata e sono

<sup>2</sup> In Lennard J. Davis (a cura di Roberto Medeghini), *Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità*. Edizioni Centro Studi Erickson, 2015.

<sup>3</sup> *Ibidem*.



garantiti i supporti necessari oggi diffusi grazie alle [tecnologie assistive](#), viene migliorato il livello di autonomia, ponendo la persona con disabilità sensoriale potenzialmente allo stesso livello delle persone senza disabilità. Quando necessario, opportuni "accorgimenti e segnalazioni" facilitano il [superamento delle barriere senso-percettive](#) garantendo la corretta fruizione degli spazi.

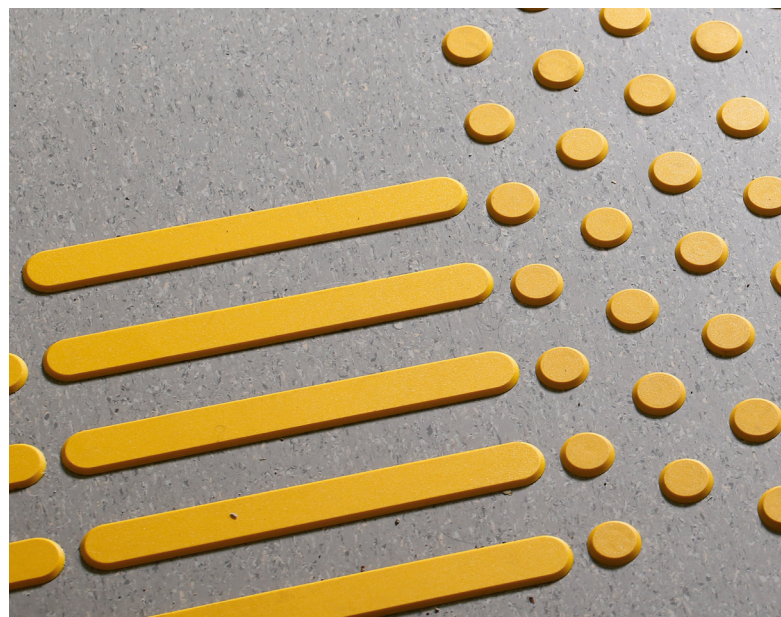
Il concetto di facilitatore, che si contrappone a quello di barriera, deriva dall'[ICF, la Classificazione Internazionale del Funzionamento della disabilità e della salute](#) (OMS, 2001), che definisce la disabilità come condizione correlata al contesto, non propria della persona. Nei due casi sopradescritti, il contesto lavorativo accessibile e inclusivo consente ai lavoratori di compiere la loro mansione senza che la disabilità sia essa stessa barriera.

Come afferma [Elisabetta Schiavone](#), "La performance non è più unicamente correlata alle abilità personali, ma funzione di una complessa relazione tra le condizioni di salute dell'individuo e le caratteristiche dell'ambiente in cui lo stesso vive e svolge le diverse attività. In questo scenario vengono descritte come barriere i fattori che, mediante la loro presenza o assenza, limitano il funzionamento e creano disabilità; di contro i facilitatori sono fattori che, mediante la loro presenza o assenza, migliorano il funzionamento e riducono la disabilità".

Parlare di disabilità presume non avere confini nel pensiero, dato che ogni persona possiede quelle infinite diversità che ci contraddistinguono l'una dall'altra. Se un'organizzazione lavorativa mira ad essere sostenibile, è fondamentale che abbia un piano sostenibile per includere tutti: persone con e senza disabilità.

### ***SOSTENIBILITÀ: UN MODELLO DI TRANSIZIONE A 360°***

Ormai è chiaro a tutti che il concetto di "sostenibilità" ha un senso assai più ampio della prospettiva "green" riemersa con



forza, e a ragione, in questi ultimi anni: occorre trovare la quadratura del cerchio per coniugare gli obiettivi aziendali con il bilancio economico, ambientale e sociale, adattando in modo dinamico alle persone l'organizzazione del lavoro con lo scopo di creare un ambiente di lavoro equilibrato che sostenga le scelte di impresa e, al contempo, offra un sistema di benessere lavorativo alle persone che lo vivono. Senz'altro obiettivi complessi ma imprescindibili per un futuro sostenibile e inclusivo, seppur messo a dura prova dagli eventi recenti nel quadro internazionale. Tuttavia, nell'ottica di cui sopra diventa fondamentale garantire una vita lavorativa equilibrata anche alle persone più fragili. Dare una prospettiva lavorativa a tutti, oltre che essere uno dei pilastri costituzionali è anche uno degli obiettivi che permetteranno quel futuro armonioso dettato dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

### ***LAVORO, SOSTENIBILITÀ, SICUREZZA***

In una prospettiva umanistica del lavoro, l'obiettivo economico-sociale dell'impresa è raggiungibile con un equilibrio delle competenze richieste ai lavoratori, che dalle professioni squisitamente tecnologico-digitali afferenti alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) vira verso le STEAM, dove la "A" indica le "arti"



considerate in un'accezione ampia. In effetti, è in atto una ricerca di lavoratori che combinano competenze tecniche e umanistiche, come chiave di volta per affrontare con successo le opportunità e le sfide proposte dal mercato del lavoro e dai cambiamenti in atto. Infatti, come affermato da [Manfreda e Minghi](#), “Al centro dell’innovazione tecnologica c’è sempre l’uomo. Per questo, insieme ai tecnici, servono e serviranno anche persone capaci di osservare le ripercussioni dell’innovazione sull’agire sociale delle imprese con “occhio umanistico”, spirito critico e visione prospettica. In questo senso sono molteplici i temi complessi rispetto ai quali la forma mentis umanistica può fornire indispensabili contributi di tipo etico, antropologico, di “ingegneria sociale”<sup>4</sup>. E in una tale visione non può certo essere ignorato il collocamento delle persone più fragili, che rappresenta uno dei [pilastri europei](#) dei

diritti sociali per realizzare le [priorità della presidente](#) Von Der Leyen<sup>5</sup>. Nell’Agenda 2030, l’inclusione lavorativa trova nell’ottavo obiettivo il suo fine: “incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”, anche per i giovani e le persone con disabilità, e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore. Viene, inoltre, posto come fine per raggiungere l’obiettivo quello di “[Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori](#)”.

Senza dubbio, non si può immaginare un luogo di lavoro inclusivo ed equilibrato nelle sue dinamiche socio-economiche senza un corrispondente adeguato livello di sicurezza e prevenzione, intersecando anche il principio dell’accomodamento ragionevole, per assicurare una mansione sicura e adeguata alle caratteristiche e abilità di ognuno, che sia con o senza disabilità.

Come si vede, il ventaglio delle complessità si amplifica notevolmente, tanto da aver contribuito dal 2009<sup>6</sup> alla nascita della figura professionale che possiede adeguate competenze per attivare buone pratiche di [disability management](#), concretizzando [l’interpretazione dell’art. 42 del D.Lgs 81/2008 in materia di inidoneità alla mansione](#). Al fine di raggiungere l’obiettivo inclusivo, è altrettanto indiscutibile l’esigenza di coniugare la gestione della disabilità con il safety management per migliorare l’efficacia della gestione globale della sicurezza a vantaggio di tutti i lavoratori.

<sup>4</sup> C. Manfreda, U. Minghi, C’è posto per tutti. Gli studi umanistici di fronte alle sfide del mondo del lavoro. In *Professionalità* n.2/2018.

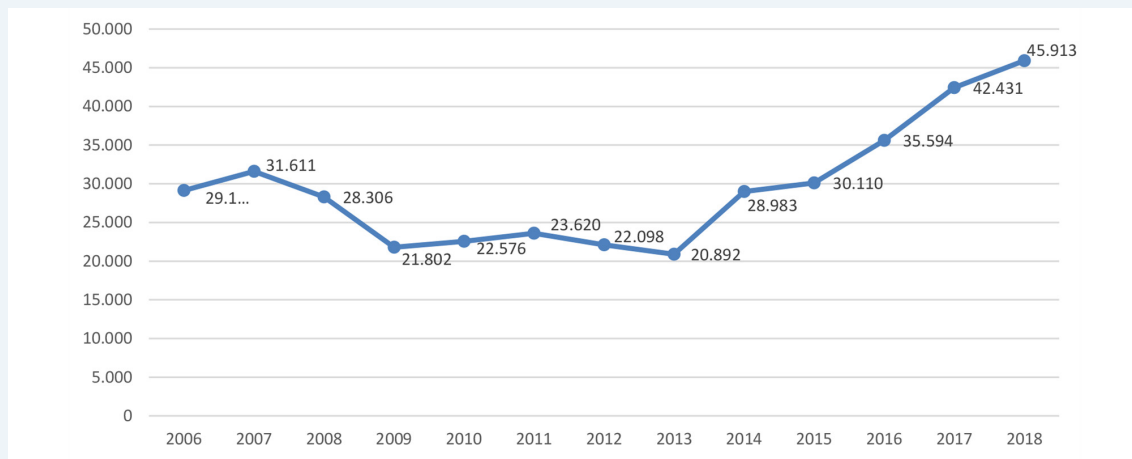
<sup>5</sup> Nella “Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030” è riportato il principio 17 del pilastro europeo dei diritti sociali, che evidenzia che le persone con disabilità hanno diritto a un sostegno al reddito che garantisca una vita dignitosa, a servizi che consentano loro di partecipare al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze.

<sup>6</sup> I Disability Manager sono professionisti che lavorano nel campo della disabilità. Questa figura è stata introdotta in Italia nel 2009, con il “Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana” a cura del tavolo Tecnico istituito tra Comune di Parma e Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali. Quella di Disability Manager, più che una professione in sé, è una “competenza” aggiuntiva che può integrare una professionalità preesistente: architetto, avvocato, assistente sociale, terapeuta occupazionale e così via. Il ruolo del Disability Manager, quindi, può cambiare molto, anche in base ai diversi contesti di lavoro: enti locali, ospedali, aziende.



## Disabilità e lavoro: obiettivo irraggiungibile?

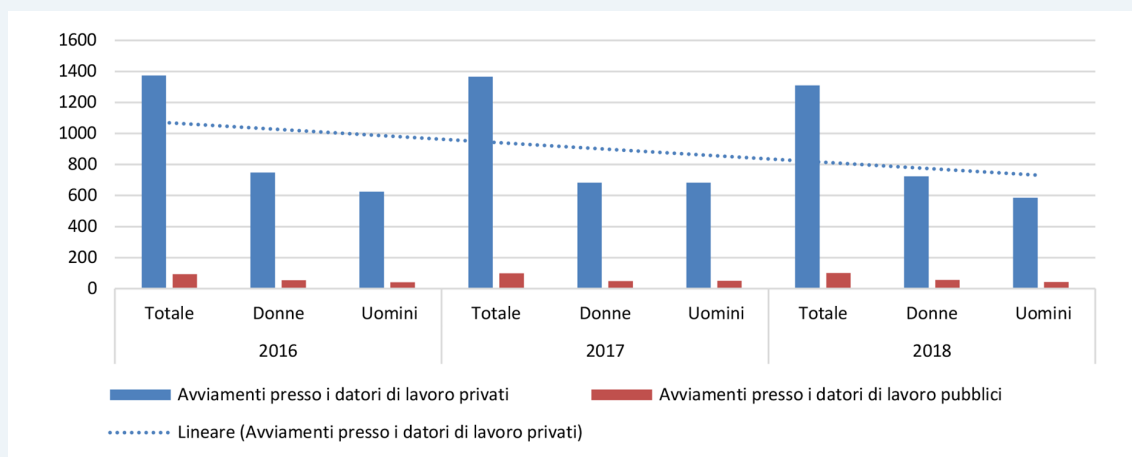
La [normativa sull'inserimento lavorativo mirato delle persone con disabilità](#), dalla Legge 68/1999 in poi, ha beneficiato di successivi affinamenti e miglioramenti per favorirne l'integrazione nel mondo del lavoro, in particolare nel 2015, grazie all'apertura alla chiamata nominativa, criterio già presente nella L.68, ma previsto come eccezionale e l'esonero contributivo triennale per le assunzioni a tempo indeterminato. Dal 2018 è obbligatorio per le aziende dai 15 ai 35 dipendenti assumere un lavoratore con disabilità nel proprio organico. La [IX Relazione sulla Legge 68](#) pubblicata nel gennaio 2021 evidenzia come le riforme introdotte dal D.Lgs 151/2015 abbiano sostenuto l'incremento costante degli avviamenti al lavoro degli iscritti nell'Elenco del collocamento mirato.



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento mirato presso datori di lavori pubblici e privati, (v. ass.). Anni 2006-2018

Le criticità strutturali non sono tuttavia state superate: su oltre 730.000 iscritti nell'Elenco del collocamento mirato del 2018, sono 33.229 gli avviamenti al lavoro; la Lombardia, da sola, occupa tante persone quanto l'intera macro area Sud e Isole; nel triennio 2016-2018 gli avviamenti sono prevalentemente determinati dal privato a causa dell'impatto delle disposizioni di spending review nelle amministrazioni locali.



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Elaborazioni INAPP 2020

Avviamenti categorie protette presso datori di lavoro pubblici e privati, dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. ass.). Anni 2016-2018

Si segnala l'aumento delle risoluzioni del contratto di lavoro, incrementate anche dall'introduzione con la "riforma Fornero" del 2012 della causa di inidoneità fisica o psichica del lavoratore come motivo di licenziamento. Gioverebbe, [secondo le associazioni del terzo settore](#), un incremento dei supporti al datore di lavoro e al lavoratore per migliorare la qualità della prospettiva inclusiva nel mondo del lavoro delle persone con disabilità e, contemporaneamente, sradicare il pregiudizio che vede le persone con disabilità considerate ancora improduttive dal punto di vista del lavoro. Realtà che sfiducia sia le persone, che non si iscrivono più all'Elenco, sia le aziende portandole a non investire in loro come risorse.

Va, infine, sottolineato l'impatto che i giovani subiscono al termine del ciclo di studi quando, al crescere della gravità, segue la maggior difficoltà a trovare soluzioni lavorative anche solo di sostegno alla persona, senza retribuzione.

## Antidiscriminazione e accomodamento ragionevole

Il concetto di *reasonable accommodation*, cioè accomodamento o soluzione ragionevole, nato negli Stati Uniti quale riconoscimento giuridico (Civil Rights Act) dell'obbligo per i datori di lavoro di favorire le pratiche religiose dei dipendenti, a condizione che ciò non comporti gravi disagi all'attività lavorativa, si è poi diffuso all'ambito della disabilità.

Infatti, successivamente, oltre che negli Stati Uniti (Rehabilitation Act; American with Disabilities Act) ed in Canada (Canadian Charter of rights and freedoms), è soprattutto nella Direttiva 2000/78/CE e nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006) che, con tale concetto, sono stati affermati i principi di uguaglianza e di non discriminazione per i lavoratori con disabilità.

Già nel 2003 il legislatore italiano aveva inserito l'obbligo giuridico per i datori di lavoro ad adottare accomodamenti ragionevoli secondo quanto previsto dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 2006<sup>7</sup>. Per una trattazione maggiormente approfondita: <https://www.puntosicuro.it/view-pdf/lavoratori-disabili-misure-di-accomodamento-ragionevole-AR-19131/>

Nel contesto del collocamento mirato delle persone con disabilità, sono recentemente state pubblicate le nuove Linee guida adottate a seguito della pubblicazione del Decreto Ministeriale n. 43 dell'11 marzo 2022, recependo le normative internazionali ed europee in merito ai diritti delle persone con disabilità e sono rivolte a specifiche categorie:

- ai giovani disabili non ancora in età da lavoro o ancora all'interno del percorso d'istruzione;
- ai soggetti che accedono per la prima volta alle liste del collocamento obbligatorio o vi sono iscritte da non oltre 24 mesi;
- ai disoccupati disabili da oltre 24 mesi;
- a coloro che rientrano nel mercato del lavoro dopo dimissioni, licenziamenti, periodi di malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale o riabilitazione.

## SOSTENIBILITÀ E SICUREZZA “FOR ALL”

Nel ragionare sulla disabilità si afferma rapidamente nel pensiero un elemento prezioso: quando si progetta correttamente realizzando un ambiente accessibile ed inclusivo per le fragilità, del risultato beneficiano tutti, indistintamente.

Ecco allora che l'orizzonte diventa così ampio da non aver confini netti: basti pensare alle dinamiche di assunzione di persone di altre nazionalità, con culture, lingue, consuetudini e necessità che hanno portato a sperimentare, organizzare l'ambiente lavorativo in prospettive nuove. Attività necessaria se si vuole trarre un congruo beneficio e che se non adeguatamente gestita causa grosse difficoltà organizzative. Infatti, la formazione all'assunzione dei lavoratori di origine straniera per i quali l'art.37 del D.Lgs 81/08 prevede la “verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo”, è un elemento importante per la gestione dei rischi, tanto da essere ribadito dall'Accordo Stato-Regioni

che al punto 2 introduce una mediazione con “modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore culturale o di un traduttore”.

Per la disabilità valgono gli esempi scritti prima: tutti usufruiranno dei vantaggi dell'accessibilità fisica, comunicativa, sensoriale del luogo di lavoro correttamente progettato, nell'immediato o in caso di disabilità momentanee o permanenti.

Sono, queste, tematiche influenti nella visione di pianificazione, rischi e opportunità che un'organizzazione certificata ISO:45001 non può non esaminare in termini di conseguenze e implicazioni per l'operatività e in generale per il business dell'azienda.

L'applicazione dei sistemi di gestione della sicurezza riguarda il passaggio culturale che ha permesso di passare da un mero “costo”, a “obbligo scomodo a valore aggiunto”, per giungere al più ampio modello virtuoso della “sostenibilità globale”. In questa prospettiva spesso e volentieri la consulenza degli

<sup>7</sup> Nel comma 3-bis dell'art. 3 del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, è previsto il principio della parità di trattamento lavorativo delle persone con disabilità.



addetti ai lavori si fonde con gli ambiti del benessere dei lavoratori valicando i confini del Decreto Legislativo 81/2008, nel continuo miglioramento del luogo di lavoro in un'ottica "per tutti". L'affinità con l'"[universal design](#)" o "progettazione universale", che mira all'eliminazione di ogni barriera per ottenere l'accessibilità per tutti, è dunque evidente.

Senza dubbio la strategia delle aziende sugli obiettivi di crescita della cultura della sicurezza deve tendere a diffondere i principi del dialogo, dell'attenzione ai bisogni complessi e nel rispondere fattivamente alle sollecitazioni che man mano emergono.

La formazione continua sulla sicurezza e salute dei lavoratori che il legislatore ha ribadito anche recentemente, non può che rappresentare la via primaria per questo obiettivo.



In una visione virtuosa della gestione aziendale, i processi della sicurezza si fondono, integrandosi, con tutti quelli gestionali: dato che le "norme ISO 9001, 14001, 45001 si rivolgono ai vertici delle aziende, invitandoli a credere nei sistemi di gestione e ad impegnarsi nel renderli operativi, efficaci ed efficienti"<sup>8</sup>, diventa imprescindibile approfondire la tematica inclusiva organizzando un'efficace informazione sull'argomento. I benefici sono importanti quanto il danno che potrebbe derivarne se queste dinamiche non venissero adeguatamente governate innescando rischi connessi tra l'altro allo stress lavoro correlato e al [mobbing](#). Rischi che, tuttavia, sono corollario al tema inclusivo principale: la [responsabilità del datore di lavoro](#) di non "discriminare sulla base della disabilità con riguardo a tutte le questioni concernenti ogni forma di occupazione, incluse le condizioni di selezione, assunzione e impiego, mantenimento dell'impiego, avanzamento di carriera e le condizioni lavorative sicure e salubri". Responsabilità, innanzitutto, morale proprio in un contesto lavorativo virtuoso che vuole dimostrarsi sostenibile. Nonché rispettosa del D.Lgs 216/03, che stabilisce il [divieto di discriminare](#) sia nel settore pubblico sia in quello privato in modo diretto o indiretto.

### **UNA QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ SOCIALE**

Quello della sostenibilità ambientale, della sicurezza e salute, di governance, oltre che sotto il profilo etico, è un aspetto basilare anche per mantenere o accrescere la competitività delle imprese. La sostenibilità sociale deve essere vista come una componente integrata, inclusa nelle altre prospettive sostenibili: un macro settore senza il quale gli altri perdono prospettive di lungo termine. La sostenibilità è un [concetto pervasivo in tutti i campi](#), riscrive "l'orizzonte di progettazione di prodotti e servizi, lasciando intravedere nuovi modi di vivere che pongono la qualità della vita,

<sup>8</sup> F. Naviglio, Vision Zero e la norma ISO 45001: il cambiamento degli interlocutori. Oggi la sicurezza si spiega ai manager, Quaderni della sicurezza AiFOS n.1 Anno X.



l'impatto sociale e ambientale al centro in un futuro che parla sempre più di un'Italia moderna, connessa con il proprio territorio e con il mondo”.

Ecco, dunque, emergere un assioma che deve guidare le scelte ad ogni livello gestionale: un progetto di vita ben fatto si adatta come un buon vestito non solo alla persona con

disabilità, ma a tutta l'organizzazione della struttura lavorativa dove egli è inserito.

Per la disabilità tutto ciò non è, quindi, una novità: quanto scritto sopra appartiene, infatti, a quel governo di buone prassi per valorizzare le abilità di ognuno di noi, persone con e/o senza disabilità, nell'ottica di un progetto di vita che abbia una visione costruttiva, positiva del nostro mondo.

## **BIBLIOSITOGRAFIA**

Lennard J. Davis (a cura di Roberto Medeghini), Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità. Edizioni Centro Studi Erickson, 2015

Almici A., Arengi A., Camodeca R., Il valore dell'accessibilità, una prospettiva economico-aziendale. FrancoAngeli, 2019.

Merlo G., L'attrazione speciale. Maggioli editore, 2015

<https://www.janushenderson.com/it-it/investor/article/what-is-esg-and-why-do-we-care/>

[https://anra.it/c\\_id/2807](https://anra.it/c_id/2807)

C. Imprudente, La leggerezza dello scrivere, in Superabile 22 febbraio 2022

[https://www.superabile.it/cs/superabile/tempo-libero/inchiostro/20220222-inchiostro-scrivere.html?fbclid=IwAR1nmz\\_uKKSUnoNxYcN75vwT-ctgBUmPXaI1DUNIBraSYqMVouMKy57ZIXo](https://www.superabile.it/cs/superabile/tempo-libero/inchiostro/20220222-inchiostro-scrivere.html?fbclid=IwAR1nmz_uKKSUnoNxYcN75vwT-ctgBUmPXaI1DUNIBraSYqMVouMKy57ZIXo)

<https://mysuperabile.inail.it/cs/superabile/lavoro/linserimento-lavorativo-e-una-questione-di-territorio.html>

Roberto Medeghini, Norma e normalità nei Disability Studies. Riflessioni e analisi critica per ripensare la disabilità. Edizioni Centro Studi Erickson, 2015

PdE – Rivista di psicologia applicata all'emergenza, alla sicurezza e all'ambiente

<https://www.studiozuliani.net/pde-2/>

[https://www.subvedenti.it/wp-content/uploads/Relazione-diffusione\\_RE-START.pdf](https://www.subvedenti.it/wp-content/uploads/Relazione-diffusione_RE-START.pdf)

C. Manfreda, U. Minghi, C'è posto per tutti. Gli studi umanistici di fronte alle sfide del mondo del lavoro. In Professionalità n.2/2018

Sul Disability manager: <https://welforum.it/punto-di-vista/obiettivi-di-inclusione-per-il-2022-il-disability-manager/>

[https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/l-inidoneita-sopravvenuta-al-lavoro-e-l-obbligo-di\\_564.php](https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/l-inidoneita-sopravvenuta-al-lavoro-e-l-obbligo-di_564.php)

B. Persechino, Disabilità e lavoro: il concetto di “ragionevole accomodamento”, INAIL, 2014

<http://www.handylex.org/news/2022/03/24/le-linee-guida-in-tema-di-collocamento-mirato-delle-persone-con-disabilita>

F. Naviglio, Vision Zero e la norma ISO 45001: il cambiamento degli interlocutori. Oggi la sicurezza si spiega ai manager, Quaderni della sicurezza AiFOS n.1 Anno X.

MIND n.8, [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/it/Documents/consumer-business/MIND-magazine-n8\\_Deloitte.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/it/Documents/consumer-business/MIND-magazine-n8_Deloitte.pdf)

[http://www.handylex.org/schede/mobbing\\_lavoro\\_disabili.shtml](http://www.handylex.org/schede/mobbing_lavoro_disabili.shtml)

<http://www.informareunh.it/la-convenzione-delle-nazioni-unite-sui-diritti-delle-persone-con-disabilita/#Art27>

[http://www.handylex.org/schede/discriminazione\\_lavoro\\_disabili\\_familiari.shtml](http://www.handylex.org/schede/discriminazione_lavoro_disabili_familiari.shtml)

