

Catania

Disabili in azienda, da obbligo a opportunità e valore aggiunto

LA RICERCA. Persiste il concetto di inclusione ma prevale «l'occasione di crescita organizzativa»

GIAMBATTISTA PEPI

Oggi la disabilità nei luoghi di lavoro non è più vissuta solo come un obbligo di legge e un dovere sociale ma, adottando gli accorgimenti e gli strumenti adeguati, può rivelarsi un'occasione di crescita organizzativa per le imprese. Dalla ricerca realizzata da Accenture Research, insieme con l'Osservatorio Diversity, Inclusion & Smart working di Sda Bocconi, Tiresia-Politecnico di Milano e Free Thinking, emerge chiaramente come «il contesto delle imprese sta cambiando: benché persista il concetto di inclusione come dovere sociale, la disabilità non è più vissuta solo come un problema, ma come un'occasione di crescita organizzativa. L'evoluzione è dimostrata da una prevalenza dei vantaggi percepiti (clima aziendale, relazioni interpersonali, reputazione) rispetto alle difficoltà (strumentazione, spazi fisici)». Ciononostante, si legge, «il successo dell'inserimento in azienda di persone con disabilità dipende ancora molto dalla capacità e dall'iniziativa degli individui e dei gruppi».

Negli ultimi anni nel nostro Paese e, in particolare, in regioni come la Sicilia, con Catania capofila (vedi altro articolo in pagi-



na) esistono realtà imprenditoriali che mettono al centro del modello di business il lavoro di persone con disabilità, in particolare ragazzi e ragazze con sindrome di down o nello spettro autistico. Iniziativa che non si limitano a proporre attività occupazionali protette, ma si presentano come imprese capaci di produrre servizi, accogliere clienti e generare valore economico insieme con un impatto sociale evidente. In molti casi queste esperienze diventano anche storie mediatiche di successo,

capaci di attirare attenzione pubblica, consenso e sostegno da parte di una società sempre più sensibile ai temi dell'inclusione.

Il fenomeno non è marginale, il mondo delle imprese sociali cresce con un ritmo costante: il tasso medio annuo si colloca intorno al 4% e negli ultimi sei anni il numero complessivo è aumentato di oltre il 26%, passando da circa 18mila a più di 23.800 aziende. Di queste circa mille in Sicilia. All'interno di questo ecosistema il settore della ristora-

zione e dell'ospitalità si dimostra tra i più dinamici: circa il 14,5% delle imprese sociali nasce proprio nei servizi alimentari o nell'accoglienza, spesso seguendo modelli che mettono al centro l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Il messaggio che emerge appare culturalmente forte, la persona con disabilità non viene più rappresentata soltanto come destinataria di assistenza ma come lavoratore che contribuisce alla produzione di valore economico e sociale, passaggio che segna

una rottura rispetto a una narrazione che per decenni ha confinato la disabilità dentro un perimetro sanitario o caritatevole. Quando si costruiscono contesti adeguati molte persone con disabilità dimostrano di poter lavorare, partecipare alla vita economica e generare impatto reale.

Le imprese sociali che adottano modelli di business più innovativi, spesso accompagnati da una forte identità di marca o da formule replicabili come il franchising sociale, registrano risultati economici superiori di circa il 6% rispetto alle realtà tradizionali del settore.

Anche sul piano occupazionale il trend risulta significativo, le cooperative sociali di tipo B dedicate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate mostrano una resilienza spesso superiore rispetto a molte imprese profit e continuano ad aumentare il numero di lavoratori coinvolti con una crescita media di circa il 2,6% all'anno, dato che racconta la capacità di questo segmento di generare occupazione stabile anche in contesti economici complessi.

Sebbene, secondo dati dell'Istat, elaborati da Manageritalia, su un campione di tre milioni di persone con disabilità, solo il 32,5% della fascia di età compresa tra i 15 e i 64 anni ha un lavoro a fronte di un tasso di occupazione nazionale del 58,9%. Anche il tasso di disoccupazione risulta significativamente più alto: il 20% delle persone con disabilità è in cerca di lavoro, una percentuale quasi doppia rispetto all'11,3% rilevato nella popolazione generale.

LE STORIE

L'ad: «Un'assunzione fatta, l'altra da qui a breve» L'ipovedente: «Lavoro serenamente con profitto»

Le grandi realtà industriali, finanziarie, retail e tecnologiche si dimostrano i principali attori nell'occupazione dei lavoratori appartenenti alle categorie protette. Questi gruppi rispondono in modo più strutturato agli obblighi di legge grazie a politiche di diversity & inclusion e sistemi HR informatizzati. Alcuni settori, come il bancario, l'assicurativo e il logistico, adottano piani di inserimento progressivo. Si nota, tuttavia, una disparità fra Nord e Mezzogiorno per quanto riguarda l'effettiva capacità di assunzione. Ma Catania si distingue. Per le sue Pmi la persona con disabilità non è più un vincolo, ma una risorsa. Le nostre aziende, infatti, vanno oltre gli obblighi della legge n. 68 del 1999, che ne prevede l'assunzione quando l'organico supera 15 addetti, inserendo persone con disabilità nella convinzione che loro portano in dote un valore aggiunto. «Abbiamo assunto un uomo di 45 anni la cui disabilità motoria superava il 65%. Lavora da remoto con tecnologie innovative. I nostri clienti sono soddisfatti e per noi il suo inserimento è stato un successo e ne siamo orgogliosi» dice Davide Pisale, ad di Aitho, società di software, che si occupa



dello sviluppo di applicazioni complesse e dell'integrazione di soluzioni di Intelligenza artificiale con 55 addetti e un fatturato di 3,5 milioni nel 2025. «Al punto - aggiunge - che stiamo programmando una seconda assunzione a breve». Pisale è in buona compagnia. «Abbiamo in organico tre donne impiegate di concetto e sono bravissime» aggiunge Luca Raimondo, 48 anni, presidente di L.R. Flavours and Fragrances Industries, società di Belpasso, che produce fragranze e aromi per la cosmetica, la profumeria, l'alimentare e il nutraceutico con 71 addetti e un fatturato di 18

milioni realizzato nel 2025, di cui il 70% in Italia e il 30% all'estero. «Sensibilità spiccata? Forse perché io stesso sono portatore di disabilità» si schernisce l'imprenditore. «Diciamo piuttosto che negli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza che la disabilità non impedisce alla persona di creare valore. E noi lo verifichiamo ogni giorno». Anche le persone appartenenti a questa categoria raccontano un'esperienza di inclusione positiva. «Lavoro alla Sibeg da 26 anni come centralinista e segretaria e ho avuto fin dalla nascita una paraparesi spastica agli arti inferiori e sono

stata più volte operata negli Stati Uniti - dice Rosamaria Schinocca, 55 anni -. Nell'azienda dove lavoro sono stata accolta bene fin dall'inizio: mi hanno messo alla prova e hanno valutato le mie capacità senza fermarsi alle apparenze».

«Da circa 6 anni lavoro come ingegnere meccanico alla TR Impianti, società di San Giovanni La Punta che progetta e installa impianti elettrici e speciali» aggiunge Salvo Pirrello, 37 anni, ipovedente dalla nascita. «All'inizio ho ricevuto solo risposte negative perché non ho la patente e non posso guidare l'auto - denuncia Pirrello -. Dove ora lavoro mi trovo benissimo, c'è rispetto e apprezzamento. Mi fanno sentire uno di loro e questo mi permette di lavorare serenamente con profitto».

«Siamo vogliosi di avere nelle nostre aziende disabili, perché sono persone splendide, ma facciamo fatica a trovare le figure che fanno al caso nostro» spiega Maria Cristina Busi, presidente di Acies (un gruppo societario con 284 milioni di euro di fatturato nel 2025 e 1.050 addetti) e presidente di Confindustria Catania. «A noi - aggiunge - servono non persone con competenze generiche, ma con quelle

specifiche per le nostre esigenze. Occorrerebbe pertanto che la domanda si adegua all'offerta: se ciò avvenisse spalancheremmo loro le porte, consapevoli, come siamo, del loro valore». Un appello, quello dell'imprenditrice, che non cade nel vuoto. Per promuovere le pari opportunità, il Centro per l'impiego del capoluogo ha introdotto, ad esempio, una buona pratica che incrocia con maggiore incisività domanda e offerta di lavoro, fornendo informazioni, orientamento, formazione e assistenza.

Infatti, in occasione di un recente Work Inclusion Recruiting Day, una giornata cioè dedicata alla selezione, 1.400 persone con disabilità non solo di Catania, ma anche delle province di Messina, Enna, Ragusa e Siracusa hanno presentato la domanda e 700 sono state selezionate per affrontare il colloquio con aziende locali interessate ad assumere. Ebbene, oltre 35 aziende hanno messo a disposizione 120 posti di lavoro. Sono stati richiesti soprattutto addetti alle vendite, tecnici informatici e specialisti alla manutenzione di impianti e una parte di essi sono già stati assunti.

G. P.