



DISABILITÀ



LAVORO

una ricerca attraverso le narrazioni dei protagonisti



partner



sponsor



Report di ricerca
Marzo 2021

A cura di
Emanuele Serrelli, Wise Growth
Luigi Reale, Fondazione Istud
Annalisa Viola, Wise Growth

Con la consulenza scientifica di
Maria Giulia Marini, Fondazione Istud
Maria Cristina Bombelli, Wise Growth

INDICE

1. Introduzione alla sintesi dei risultati	2
2. I lavoratori si raccontano.....	2
3. La disabilità acquisita e la disabilità invisibile	3
4. Il fattore umano è la vera chiave dell'inclusione	5
4.1 Colleghi e responsabili.....	6
4.2 La persona con disabilità vede ostacoli e risorse dentro di sé.....	7
4.3 L'azienda.....	8
4.4 Accessibilità: ambiente fisico e tecnologico	8
5. Il lavoro come preziosa opportunità di inclusione.....	9
6. Pandemia e smart working	11
7. Un lavoro soddisfacente e stimolante: si può?	12
8. Verso il futuro – Inclusione: una ricchezza per l'azienda.....	14
Appendice 1 – la metodologia.....	16
1. Raccolta sponsor e partner	16
2. Istituzione di un Comitato di Indirizzo.....	16
3. Gli strumenti di raccolta delle narrazioni	16
4. Somministrazione degli strumenti d'indagine e analisi qualitativa	16
5. Report di ricerca e diffusione dei risultati	17
Appendice 2 – il campione	17
Informazioni socio-demografiche	17
La persona con disabilità.....	17
Informazioni professionali	18
I Colleghi / Responsabili	20
Appendice 3 – classificazioni delle immagini metaforiche.....	23
La disabilità con un'immagine	23
Il lavoro con un'immagine.....	25

1. Introduzione alla sintesi dei risultati

“Personalmente ho iniziato a stare meglio quando ho accettato di essere ammalata e ho iniziato a parlare tranquillamente della disabilità. La malattia esiste e parlarne anche in azienda vale la pena per superare le paure inconsce delle persone. Io non mi offendo se mi si tratta con delicatezza perché si sa che ho qualche problema. Anzi, lo apprezzo molto. Ma trattare con delicatezza non significa trattare con compassione, sono atteggiamenti ben differenti e contrastanti.”

Ecco alcune delle parole regalate da una lavoratrice con disabilità nell'ambito della ricerca “Disabilità e lavoro attraverso le narrazioni dei protagonisti”, promossa da Wise Growth e Fondazione ISTUD con il supporto di ValoreD, conclusasi nel novembre 2020. Grazie alle **aziende partner** Adelante Dolmen, Enel, Monte dei Paschi di Siena, Novartis e **sponsor** Edison, Sanofi e Sapio Life è stato possibile condurre questa massiccia operazione di ascolto di 154 lavoratori con disabilità e 42 tra colleghi, responsabili, familiari e amici.

Le narrazioni sono un insieme vivente, inesauribile, come un fiume che ogni volta che ci immergiamo è diverso, ogni volta che vengono lette con sguardi differenti si possono cogliere informazioni differenti. Questo report è una selezione di punti e contenuti che il team di ricerca, insieme alle aziende partner e sponsor, ha ritenuto di particolare rilevanza e attualità per i contesti organizzativi attuali. Ecco perché al termine di ogni punto è inserita una sezione di sintesi KEY LEARNINGS.

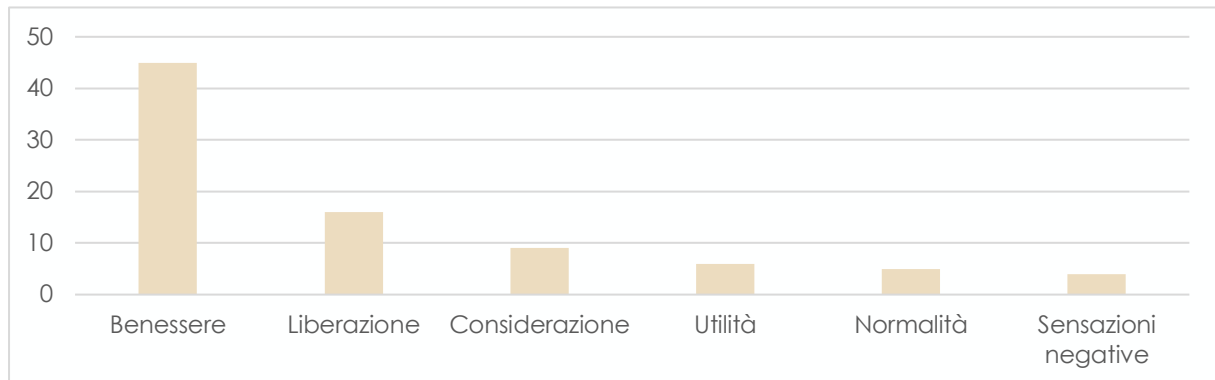
In appendice si trovano informazioni sulla metodologia della ricerca e sul campione. Si trova anche la sintesi irriducibile e ricchissimo materiale di natura metaforica prodotto dalle persone con disabilità per esprimere la propria disabilità e il proprio rapporto con il lavoro. A parte vengono custodite le narrazioni integrali su cui sarà possibile effettuare ulteriori analisi e riflessioni.

2. I lavoratori si raccontano

I lavoratori che hanno deciso di raccontarsi hanno dichiarato di vivere questa possibilità come un gesto di attenzione e considerazione che genera **sensazioni di benessere, di liberazione**. Colleghi e responsabili hanno anch'essi apprezzato l'obiettivo dell'iniziativa e ne hanno colto l'utilità, segno del fatto che dinanzi alla disabilità l'ascolto – vero, partecipato, attento – è il primo passo e può già cambiare la realtà. Se è vero che raccontarsi in profondità può far sentire “triste e con il nodo alla gola” (#91) oppure “come sempre... normale” (#67), è molto più rappresentativa una delle intervistate che si sente “sollevata nel poter parlare di cose che non riesco ad accettare fino in fondo” (#75). E un uomo con disabilità dichiara:

Sono stato felice e meravigliato al tempo stesso che ci sia tanta considerazione di noi disabili. Perché tutto questo è inclusione, questo è preoccuparsi dei propri

dipendenti [...], perché questo è un tema che non può e non deve riguardare soltanto i singoli e le loro famiglie, ma che investe la società intera. (#73)



Classificazione delle produzioni delle persone con disabilità all'incipit "Nel poter raccontare la mia esperienza mi sono sentita/o..."

Da non sottovalutare l'ascolto realizzato in questa ricerca attraverso immagini metaforiche (della propria disabilità, del proprio rapporto con il lavoro, cf. Appendice 3). L'immersione in queste immagini già può sensibilizzare l'interlocutore a conoscere un mondo – quello della disabilità – quasi totalmente nascosto dalla mancanza di conoscenza, dalla paura e dal pregiudizio, come scriveva Matteo Schianchi nel 2009:

Ma l'handicap non solo coinvolge molte persone: esso riguarda tutti, poiché le sue cause stanno nei rischi, nelle fatalità, nelle casualità cui sono soggette le nostre esistenze e quindi, proprio perché la temiamo, rifiutiamo la disabilità, la sua vista ci disturba e ci inquieta (Matteo Schianchi, *La terza nazione del mondo*, 2009).

KEY LEARNINGS → *Solleviamo il velo del silenzio! Fatte salve la tutela della privacy e le diversità individuali, è necessario creare occasioni di ascolto protetto, superando quelli che spesso sono i timori, i pudori, le proiezioni di chi ascolta o dovrebbe ascoltare. Nella stragrande maggioranza dei casi, infatti, la persona con disabilità coglie come opportunità, come segno di attenzione e rispetto, la possibilità di parlare di sé (della propria disabilità o malattia, ma anche del proprio way of life) in un "setting" accogliente e aperto. È invece ferita o rassegnata di fronte all'impossibilità di comunicare non tanto bisogni e rivendicazioni, quanto la propria identità e la propria storia. Istituiamo e istituzionalizziamo processi aziendali che assicurino un ascolto frequente e un monitoraggio del benessere e del vissuto delle persone con disabilità al lavoro.*

3. La disabilità acquisita e la disabilità invisibile

Non essendo entrato come categoria protetta la mia azienda non sapeva delle mie patologie, ma siccome ho una cura che ogni due settimane mi costringe a prendere un giorno di malattia è stato chiaro fin da subito che era necessario raccontare qualcosa di più sulla mia condizione, per lo meno al direttore e alle risorse umane. Così è stato, e non ci sono state ripercussioni, anzi sono stato assunto a tempo indeterminato nonostante fossi lavorativamente meno utile (di due giorni al mese, per l'esattezza). Questa condizione è quella che sicuramente mi ha

ostacolato di più, non perché non mi sia stato permesso di prendere questi giorni di malattia, ma perché sicuramente ha creato un pasticcio operativo di cui tenere conto e comunque il senso di colpa non è poco. Fortunatamente è una condizione temporanea al quale devo semplicemente abituarci con il tempo (anche la malattia è nuova), e spero che in futuro non possa ostacolarmi più. (#60)

Senza nulla togliere alle persone con disabilità congenita, tra i lavoratori che hanno deciso di raccontare la propria storia **quasi l'80% risulta avere una disabilità sopravvenuta, e un terzo di questi ha acquisito la disabilità mentre già lavorava nell'attuale azienda.** Inoltre, sebbene sia difficile elaborare una statistica precisa in merito, **molte delle disabilità narrate sono difficilmente visibili all'esterno.** L'emersione di questi dati è stata sicuramente facilitata dalla metodologia della ricerca, che non ha preselezionato i narratori bensì ha permesso a qualsiasi lavoratore dell'azienda di auto-riconoscersi nel pool dei potenziali narratori con disabilità.

Presente dalla nascita	19%
Sopravvenuta	52%
Sopravvenuta mentre lavoravo già in questa azienda	26%
Non so	3%

Percentuali di risposta a una delle domande chiuse della sezione anagrafica: "La mia disabilità è..."

Tentativo di nascondere, dubbi, sensi di colpa, ansia da prestazione, fasi di alti e bassi, lunga accettazione, sensazione di essere incompresi, sono alcune delle **dinamiche molto specifiche che si instaurano nei casi di disabilità acquisite** e spesso invisibili. Ecco alcune citazioni significative:

...sono nato che inizialmente sentivo bene, ma poi, verso la fine delle elementari ho iniziato a perdere l'udito e ora uso apparecchi acustici per sentire. Inizialmente è stato difficile accettare questa cosa, ancora oggi ho qualche complesso, ma grazie a persone a me care, colleghi e amici ora non ci do molto peso, penso che la vita va comunque avanti (#9).

Ho sempre pensato di essere nella mia terza vita, dopo la vita prima pre-malattia e la seconda vita in cui la malattia è arrivata ed era assolutamente ingestibile. Attualmente sono stabile, pur con tutte le difficoltà di una invalidità motoria, e ho ricominciato da qualche anno ad uscire per esempio durante i fine settimana o qualche sera. A godermi qualche cena al ristorante e a ricominciare ad andare al cinema e a teatro (#54).

Veramente incidente è la frequente invisibilità della disabilità:

L'aspetto più antipatico della mia disabilità è che non è visibile e, dato che non si vede, molti si dimenticano che esiste. Il fatto che io non sia in grado di sentire i suoni ad alta frequenza fa sì che generalmente gli altri non si accorgano della fatica che faccio per capire tutto quello che mi viene detto. Inoltre anche se familiari e amici sanno che non sento certi suoni, si meravigliano sempre quando realizzano che non ho capito. Condividendo fin da quando ero piccola con questo deficit ho sviluppato delle strategie che minimizzano l'impatto senza però ridurlo a zero. [Tuttaiva se] l'ambiente è rumoroso, io non riesco proprio a sentire cosa mi viene detto e non posso continuare a dire "scusa non ho capito puoi

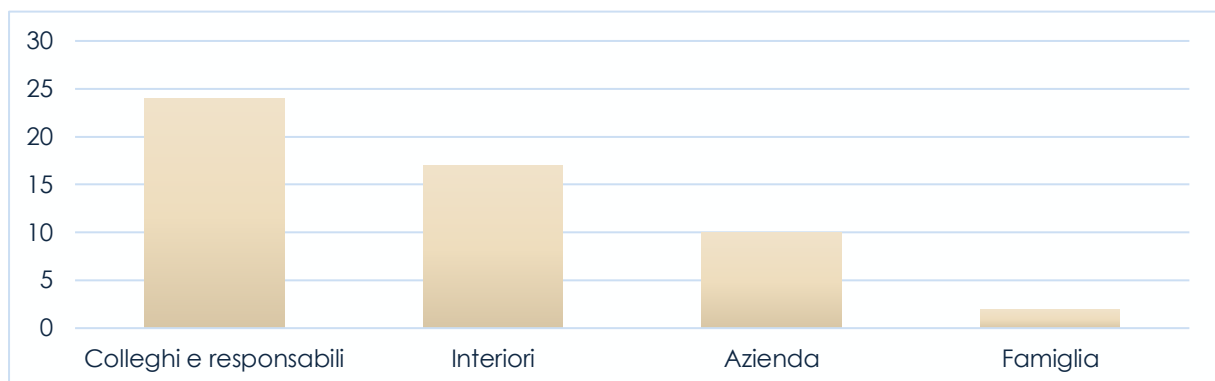
ripetere" anche perché le parole mi possono essere ripetute ma io continuo a non sentire: è molto frustrante (#53).

Non uso il bastone per camminare, mi vergogno...lo porto sempre con me, ma non lo uso se non in caso di estrema necessità!!! Se non cammini col bastone per le persone che incroci ci vedi!!! (#82)

KEY LEARNINGS → *La disabilità sopravvenuta e la disabilità invisibile sono tra i temi più importanti e fondamentali che le aziende si troveranno ad affrontare nei prossimi anni. Bene quindi senz'altro mantenere il focus sulla ricerca e selezione di persone con disabilità, ma la disabilità sopravvenuta (in seguito a malattie, incidenti o altre condizioni) crea dinamiche del tutto specifiche che vanno conosciute, comprese e gestite. Inoltre, l'allungamento dell'età lavorativa non farà altro che accentuare l'incidenza di questi fenomeni. È necessario operare per preparare i lavoratori, i contesti, i team e i responsabili a trattare con delicatezza e competenza il mantenimento lavorativo e a gestire i rapporti in maniera rispettosa e valorizzante.*

4. Il fattore umano è la vera chiave dell'inclusione

Dopo essersi generosamente presentate, le persone hanno narrato i loro primi approcci in azienda dalla ricerca lavoro, all'assunzione, ai primi periodi di inserimento. Inoltre, hanno descritto come si trovano al lavoro, con i loro colleghi e con i loro responsabili, cosa li aiuta in autonomia e inclusione, e quali sono le risorse e ostacoli più importanti nel loro percorso. Ne è emerso un quadro variegato fatto di riflessioni e percezioni su quelli che possono essere stati i fattori di successo (fortuna, caparbia, essere riusciti a mascherare la propria disabilità...) ma anche le criticità. Un grande insegnamento di questi racconti è che ostacoli e risorse si trovano molto spesso nelle persone: la persona con disabilità da una parte, i suoi colleghi e responsabili dall'altra. Meno incidenza ha l'ambiente fisico e tecnologico, e inoltre l'azienda in quanto tale viene percepita con meno intensità rispetto ai volti che la animano.



Le risorse interiori della persona con disabilità sono spesso (32%) la chiave dei percorsi di successo nella ricerca del lavoro, nell'integrazione lavorativa, nel riposizionamento dopo una sopravvenuta disabilità. I medesimi aspetti interiori della persona possono invece rappresentare un ostacolo se viene a prevalere

il senso di colpa o inadeguatezza. Altro fattore chiave per un percorso professionale positivo è l'azienda (64%) e in questo hanno un forte ruolo i colleghi e i responsabili (45%).

4.1 Colleghi e responsabili

Responsabili, colleghi e altre figure rappresentano la componente principale (25%) delle "risorse" che facilitano autonomia e integrazione all'interno dell'azienda. Colleghi e responsabili possono favorire la motivazione e dare forza per inserirsi con successo nel contesto professionale. Ovviamente in questo ambito si trovano molte differenti casistiche: "Ho trovato l'appoggio di qualche collega selezionato. Altri sono stati piuttosto critici e ostativi" (#124). Un narratore racconta:

...mi ha aiutato la comprensione dei colleghi mi ha ostacolato la mia problematica nel quotidiano: ... se mi cade qualcosa e devo abbassarmi al pavimento ecco che sono costretta a chiedere aiuto ai miei colleghi (#61)

Un altro distingue:

Con i colleghi vado d'accordo. Mentre non vado per niente d'accordo ed ho ricevuto epiteti offensivi con lancio di ben due penne in volto da parte di un direttore (#88)

Non mancano situazioni di difficoltà dovute a stress, pressione, disaccordi e situazioni di scarsa accoglienza, isolamento e stigmatizzazione:

...ho in generale un buon rapporto, anche se spesso commentano in maniera negativa i miei limiti fisici e le mie difficoltà motorie dovute alla mia disabilità (#98)

Con i miei colleghi dell'attuale sede sono sempre stata bene per molto tempo, come una famiglia. In questo momento a causa delle mie esigenze, delle mie assenze, della mia necessità di lavorare part time perché lo Stato siccome mi vedo da sola e cammino non mi ritiene degna delle agevolazioni della legge 104 mi vedono ormai come un capro espiatorio. Finché trottavo tutto a posto, ora lotto per non essere considerata una scarpa vecchia (#78).

Le principali difficoltà sono legate alla poca comprensione del valore professionale del lavoratore o alla poca conoscenza della disabilità. A queste si aggiungono alcune storie di relazioni cordiali ma senza un reale rapporto di stima e racconti che riportano neutralità nel rapporto con i colleghi. Quando "vivere la disabilità nella mia azienda è difficile" (vedi capitolo 7), lo è infatti per i medesimi motivi legati all'ambiente umano:

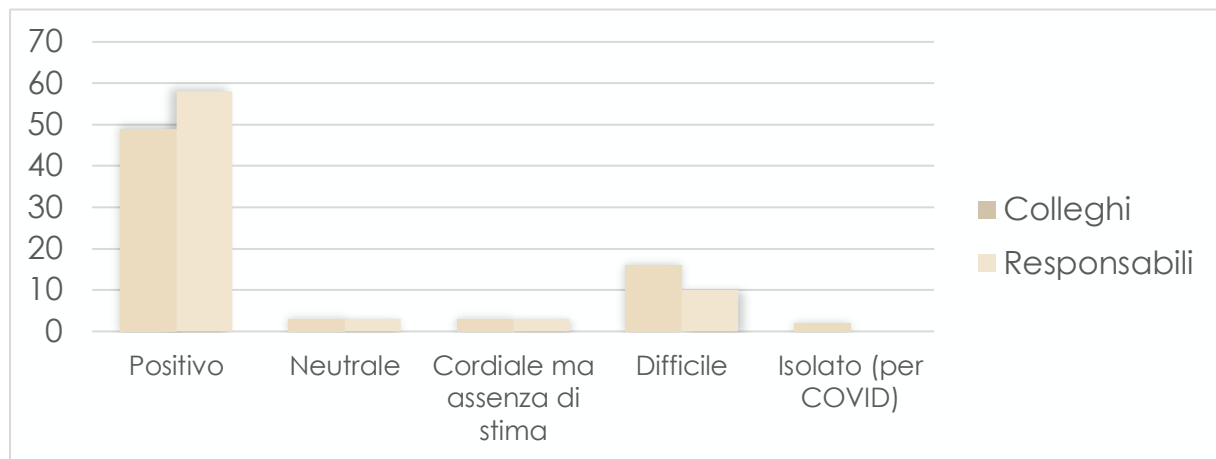
...del tutto normale e accettabile. Mi piacerebbe avere però qualcuno con cui relazionarmi come disabile per vedere se ciò che faccio è ...compatibile con il mio stato. spesso i colloqui con referenti risorse umane sono tra dipendente filiale e referente Risorse Umane. Mai avuto un colloquio con qualche referente che segue i diversamente abili nell'Istituto (#84)

Vivere la disabilità in azienda può essere "...difficilissimo perché non tutti i colleghi riescono ad accettare che ho dei limiti fisici" (#98). A volte sembra addirittura necessario "fare finta di non avere la disabilità" (#105) e a un ambiente ostile o non accogliente vengono contrapposte le proprie risorse interiori:

...mi ha ostacolato il pregiudizio e l'ignoranza di chi ha paura e mi ha aiutato il mio carattere carismatico che con entusiasmo cerca di far capire e trasmettere il

messaggio che la disabilità è una condizione che non offusca la persona, o meglio esiste la persona col suo carattere pregi e difetti che attua strategie per vivere al meglio la propria vita nonostante il condizionamento della disabilità (#136).

Il che ci porta direttamente al prossimo tema davvero molto rilevante. Prima però dobbiamo dire che, fatte tutte queste premesse, la buona notizia è che **il rapporto con i colleghi è mediamente positivo (66%), quello con i responsabili ancora di più (77%)**.



"Il mio rapporto con i colleghi/responsabili è..."

4.2 La persona con disabilità vede ostacoli e risorse dentro di sé

Mediante questa ricerca abbiamo scoperto che la persona con disabilità **pensa molto alle proprie risorse interiori, ai lati del proprio carattere e della propria personalità che possono favorire la propria storia lavorativa, o al contrario renderla più lenta e difficoltosa**. Le risorse interiori della persona con disabilità sono spesso la chiave dei percorsi di successo nella ricerca del lavoro, nell'integrazione lavorativa, nel riposizionamento dopo una sopravvenuta disabilità. I medesimi aspetti interiori della persona possono invece rappresentare un ostacolo se viene a prevalere il senso di colpa o inadeguatezza. Un narratore scrive ad esempio:

Mi ha aiutato molto in questi 25 anni la mia voglia di lavorare, il mio entusiasmo e la mia voglia di essere tra la gente, sempre in trincea, contento fare il mio lavoro e di vendere qualsiasi cosa... Mi ha ostacolato [...] il mio problema di salute, e tutto quello che ci girava attorno, compresa la mia impossibilità di far carriera girando le filiali (#73).

E un altro gli fa eco: "...mi ha aiutato la forza di volontà e meno la stanchezza e l'assenza per via delle continue visite mediche e la terapia" (#A24). Molte sono le citazioni simili a questa:

Mi ha aiutato il mio carattere. La mia forza interiore di saper affrontare ogni problema non come insormontabile ma con soluzioni. Se sei in mezzo al mare e si ferma il motore cerchi una soluzione se non vuoi morire. (#125)

Particolarmente difficile è, comprensibilmente, la situazione della disabilità acquisita, con la necessità di riadattamento, ridimensionamento, accettazione e amarezza per quanto non può essere più svolto né ottenuto. Vivere la disabilità è "...difficile per il ruolo che ho dovuto per forza abbandonare" (#90).

Nella mia vita ho lavorato sempre nella ristorazione, dove ho raggiunto il livello più alto possibile. ho avuto gestito e fatto consulenza per diverse realtà nel mondo del food & beverage, fino a quando è sopravvenuta quella che tutti chiamano, incrociando di e facendo spergiuri, la brutta malattia. Si sono un malato oncologico, ho il cancro, perché anche se sei pulito non smettimmai di essere un malato. Il cancro non ti lascia mai perché il pensiero costante e giornaliero di una recidiva non ti lascia mai. Te lo ricorda soprattutto la paura ma soprattutto le menomazioni fisiche e mentali che ti ha lasciato. E così non potendo più svolgere il mio lavoro, la mia passione, ho dovuto ripiegare per un lavoro più sedentario e con gran impegno e fatica finalmente ho trovato un lavoro che ha risvegliato in me la passione per quello che faccio (#15).

4.3 L'azienda

L'azienda può avere un ruolo fondamentale nel supportare la persona che acquisisce una disabilità:

Mi sono ammalata dopo circa 3 anni dall'inizio del mio lavoro in questa azienda. I primi anni sono stata malissimo e ciò che mi ha aiutato nel lavoro è stato l'approccio dell'azienda. Non mi sono mai sentita in difetto per le mie assenze e nemmeno messa in un angolo. Continuavo ad avere i miei obiettivi lavorativi da raggiungere e questo mi ha aiutato a non cadere in depressione, credo (#54).

È molto importante la disponibilità di processi aziendali attraverso cui la persona con disabilità possa esprimere i propri bisogni e fare richieste, così come il sistema di risposta a questi bisogni e di gestione del caso singolo e particolare. Racconta un narratore:

...un piccolo ostacolo è stato su alcune disposizioni dei luoghi di lavoro, inizialmente ero destinato in una filiale dove ha il wc al primo piano, avendo io una deambulazione limitante poteva crearmi delle piccole difficoltà ma sin da subito l'azienda si è messa a disposizione trovandomi una soluzione alternativa alle mie esigenze. Avendo alle spalle molteplici esperienze lavorative mi ha permesso sin da subito di integrarmi nei migliori dei modi (#93).

Sono quindi altresì importanti l'iniziativa, la capacità di segnalare bisogni in maniera precisa e corretta, la capacità di adattamento:

mi ha aiutato la mia determinazione e il mio impegno nel lavoro. Inoltre ho esposto il problema all'azienda che si è occupata di gestire il mio avvicinamento alla residenza e in una filiale priva di barriere architettoniche (#98).

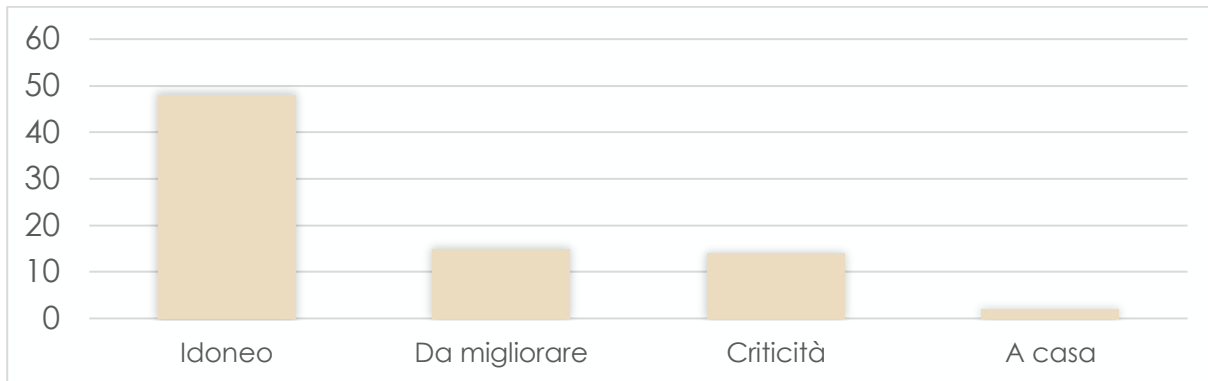
4.4 Accessibilità: ambiente fisico e tecnologico

Per quanto riguarda gli spazi, l'ambiente fisico e la dotazione tecnologica a disposizione, dalle narrazioni si evince una situazione eterogenea, complessivamente soddisfacente, ma dove le situazioni di criticità sono spesso dovute, ancora una volta, alla mancanza di ascolto. L'ambiente di lavoro è considerato mediamente idoneo (61%) per un lavoratore con disabilità:

...diciamo che è un ambiente "vecchio" (a livello di struttura e arredi) mentre i mezzi tecnologici sono uguali per tutti (#91)

Agevole e facilmente usufruibile, anche se forse dovrebbe stare un po' più al passo con l'innovazione, non solo tecnologica ma anche come ambiente fisico (#132)

...fortunatamente la mia disabilità si adatta bene al nostro ambiente lavorativo. e l'azienda mette a disposizione ove necessario i supporti (#109)



Rispetto all'ambiente fisico e tecnologico, vi sono storie di soddisfazione, di soluzioni adottate a seguito delle richieste specifiche del lavoratore che risultano essere rispondenti ai propri bisogni. Non mancano le narrazioni nelle quali si segnala l'apprezzamento delle attuali condizioni ma segnalando margini di miglioramento per rendere il luogo di lavoro più idoneo e rispondente alle esigenze del lavoratore. Meno frequenti le situazioni di criticità, dovute alla mancanza di ascolto di quelle che sono le richieste effettuate all'azienda o espresse con un giudizio complessivo non sufficiente.

KEY LEARNINGS → Non è l'accessibilità fisica e tecnologica l'ultima frontiera nell'inclusione delle persone con disabilità. Certo, è importantissimo in tale ambito attivare processi aziendali di rilevazione dei bisogni, di pronta risposta negli adattamenti e accomodamenti ragionevoli (dotazione tecnologica, riorganizzazione degli spazi ecc.), o addirittura di coprogettazione (co-design). Più importante e complesso è però il "fattore umano": colleghi e responsabili possono fare la vera differenza nell'inclusione e nella qualità della vita lavorativa della persona con disabilità. Dall'altro lato, le risorse e gli ostacoli interiori della persona con disabilità, nel proprio rapporto con se stessa e con il limite, hanno un peso quasi equiparabile a quello dell'ambiente esterno. Che fare dunque? Formazione e sensibilizzazione da una parte, ed empowerment e accompagnamento individualizzato dall'altra, possono non soltanto aiutare il singolo ma anche "cucire" un ambiente sociale più inclusivo all'interno dell'azienda.

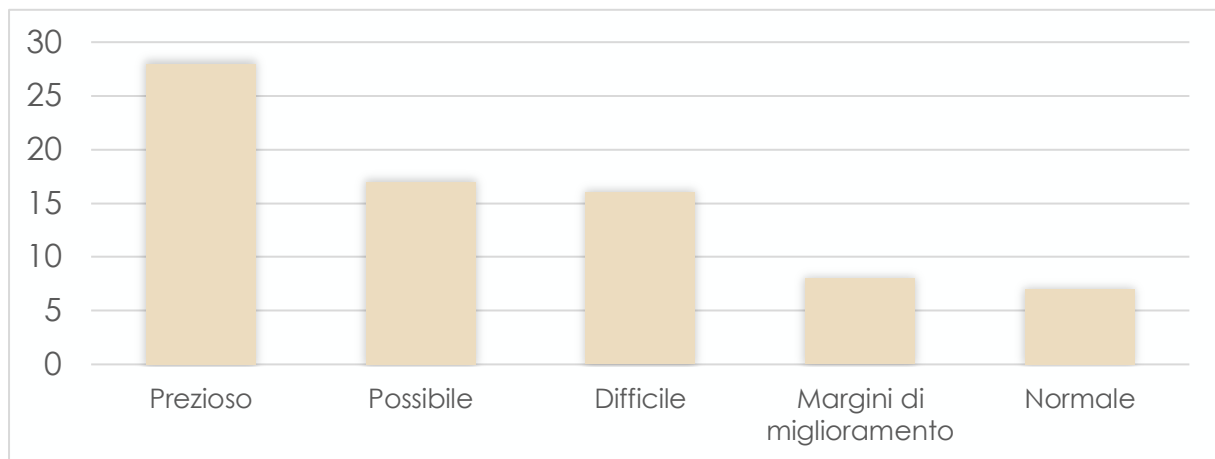
5. Il lavoro come preziosa opportunità di inclusione

L'incipit narrativo "Vivere la disabilità in una azienda come la mia è..." ha generato un risultato molto forte anche se forse non così sorprendente: sebbene le difficoltà e i margini di miglioramento non manchino, molte persone con disabilità vivono positivamente il contesto lavorativo, rivelando così un livello buono o ottimo di integrazione percepita.

I partecipanti si sono suddivisi tra coloro che ritengono possibile l'inclusione completa delle persone con disabilità al lavoro, in alcuni casi anche evidenziando che la diversità rappresenta una vera e propria ricchezza per l'azienda. Vi sono invece coloro che vivono con difficoltà la propria disabilità al lavoro perché il percorso di integrazione è ancora lungo, e in alcuni casi ci si è rassegnati a situazioni non ottimali. Le principali difficoltà sono legate alla mancata comprensione del valore professionale del lavoratore o la poca conoscenza della disabilità. Emerge

in modo preponderante l'esigenza di un ambiente professionale più attento e preparato alla "cultura della disabilità". Infine, c'è chi si sente partecipe al pari di tutti gli altri, in una situazione di normalità. In ogni caso si sottolinea il forte valore che il lavoro ha nell'integrazione e all'emancipazione dell'individuo.

Ma c'è un dato che supera queste valutazioni: **il gran numero di narrazioni che sottolineano quanto sia preziosa la possibilità di vivere la propria disabilità nel contesto aziendale.**



Vivere la disabilità in azienda è «possibile» per il 22% dei lavoratori e addirittura «prezioso» per il 37%. Il 21% sottolinea la difficoltà, il 9% la normalità. L'11% si concentra su margini di miglioramento. Colleghi e responsabili percepiscono meno la difficoltà e ritengono possibile vivere la disabilità nel 56% e 62% dei casi. Indicano però di percepire fortemente quanto debba essere faticoso vivere il lavoro con una disabilità.

Se consideriamo la società nel suo insieme e tutti gli ambiti di vita della persona, **il contesto lavorativo pare quello in cui esistono sforzi più intensi, sistematici ed efficaci per la creazione di vera inclusione.** Molto rappresentativa la seguente citazione:

Una fortuna dal punto di vista di avere uno stipendio garantito e tutta una serie di tutele e agevolazioni legate al nostro contratto nazionale e grazie anche a questo progetto, spero diventerà un posto di opportunità e valorizzazione, se non per me almeno per chi verrà dopo di me (#81).

La citazione più forte nel nostro corpus è la seguente: "È stato tutto in salita, pieno di ostacoli, ho fatto lavori e mansioni che non avrei mai dovuto accettare,, ho accettato cose e situazioni al limite della sopportazione umana."

KEY LEARNINGS → Il lavoro è per ogni persona un importantissimo aspetto dell'identità e della stima di sé. Per le persone con disabilità ciò è ancora più vero: la persona con disabilità prova spesso gratitudine nel poter lavorare e nel poter avere ausili e attenzioni per l'integrazione. Spesso infatti nota la differenza rispetto a ogni tipo di situazioni di discriminazione e mancanza di inclusione che ha provato sulla propria pelle (a volte purtroppo anche a scuola), e ha sperimentato lunghi tempi di disoccupazione e di mansioni e occupazioni poco soddisfacenti. Ci si rende conto, ascoltando i racconti delle persone con disabilità, dell'importante ruolo sociale delle aziende e delle imprese nel creare opportunità e integrazione. Ecco allora perché le persone con disabilità esprimono spesso

posizioni di gratitudine e serenità verso l'azienda, anche sminuendo anche gli eventuali problemi esistenti. Può esserci in ciò un elemento di rassegnazione. Queste considerazioni rimandano all'importanza dell'ascolto e alla necessità di incoraggiare le persone con disabilità a "osare" non soltanto chiedere ma anche sognare ulteriori miglioramenti e vie di crescita.

6. Pandemia e smart working

La ricerca si è svolta, nel bene e nel male, in un momento storico molto particolare: è infatti iniziata in corrispondenza dell'esplosione in Italia della pandemia di COVID-19 e dei primi scioccanti lockdown, con il conseguente avvio affrettato di esperienze di "remote working", a volte un po' impropriamente etichettate come "smart". **Diverse persone hanno narrato l'isolamento dell'home working.** L'ambivalenza di questa situazione è espressa particolarmente bene in una citazione come questa:

In questo momento emergenziale l'Azienda mi permette di lavorare da casa, e sono in questa condizione da marzo fino a quando non si sa. È sicuramente una scelta per tutelarmi, e siamo tutti d'accordo, ma quando in filiale siamo in 5, vedere i colleghi che hanno bisogno di una mano perché sono pochi, e io che potrei aiutare molto di più se fossi lì di persona, ti fa un po' sentire in colpa. Poi passa tutto e si pensa che quando sarò tornato mi impegnerò il doppio per recuperare. (#60)

Se da una parte quindi le persone con disabilità ancora oggi – in piena pandemia – chiederebbero all'azienda di "[pensare] con più incisività a prevedere e consentire il lavoro da casa..." (#85) e "[osservare] di più le esigenze delle persone di età avanzata e con salute delicata" (#143), dall'altra vi è un'altra richiesta: **quella di non rimanere esclusi:**

Io lavoro soprattutto a supporto di altri, quindi sono contenta quando so di aver veramente aiutato qualcuno [...]. Cerco sempre di essere collaborativa e di aiuto. Con lo smart working oramai i contatti si sono ridotti e questo è un peccato perché mi mancano i momenti simpatici che a volte dividevo con loro [...]. Con lo smart working in lockdown ci sono stati notevoli problemi di connettività internet (#53).

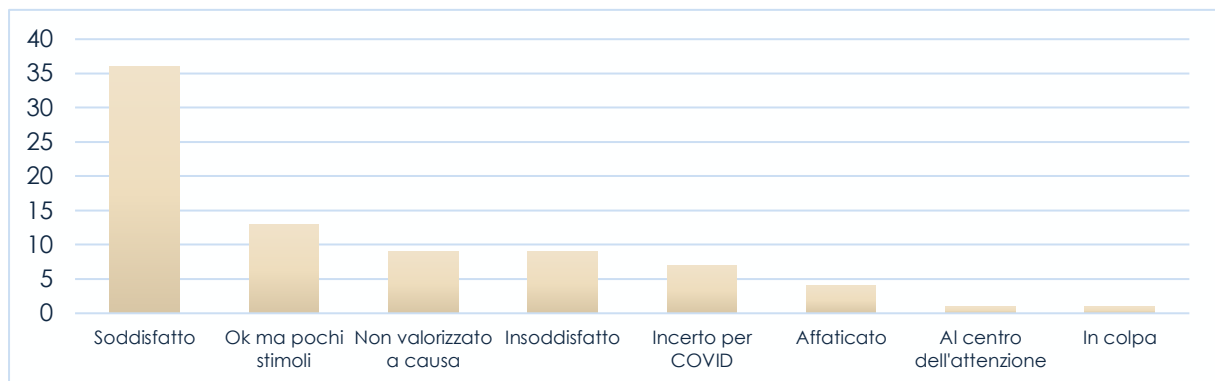
È innegabile comunque una prevalenza di persone con disabilità che apprezzano il lavoro da casa, ne godono già da alcuni anni e lo ritengono indispensabile per la propria salute. Auspicano quindi un aggiornamento della cultura organizzativa e delle persone:

Devo constatare purtroppo che la maggior parte delle volte il mondo lavorativo non si rende conto delle difficoltà che abbiamo (dato che non sono visibili e la nostra dignità fa di tutto per nasconderele). In questo periodo di emergenza lo smart working per noi è stato fondamentale ma percepisco da parte dei colleghi che hanno potuto continuare a lavorare in filiale (noi siamo solo in tre in agenzia) una certa ostilità, come se lavorare da casa fosse un privilegio e non una necessità legata alla salute (#104)

KEY LEARNINGS: lo smart working è una buona soluzione per le persone con disabilità? La questione non è priva di ambivalenze: se da una parte esso viene visto come una forma necessaria di tutela della salute e facilitazione, dall'altra è forte la percezione che possa diventare un fattore di esclusione dal contesto lavorativo. Se da una parte persiste un'idea sicuramente già preesistente – che lo smart working sia un'opportunità per riuscire a tutelare meglio il work-life balance, avere maggior tempo per prendersi cura della propria condizione di salute e per se stessi – la sua realizzazione pratica e veloce in questi mesi consegna una criticità non vista e una delusione: la criticità non vista riguarda il bisogno di interazione sociale specialmente delle persone con disabilità, che come abbiamo visto trovano nel lavoro una vita sociale che in altri contesti non offrono; la delusione – che tocca tutti – riguarda l'invasione della "life" da parte del "work", la caduta delle barriere dei tempi e degli spazi. È quindi assolutamente prioritario trovare soluzioni davvero innovative per conciliare tutela della salute, partecipazione sociale, ed equilibrio vita-lavoro.

7. Un lavoro soddisfacente e stimolante: si può?

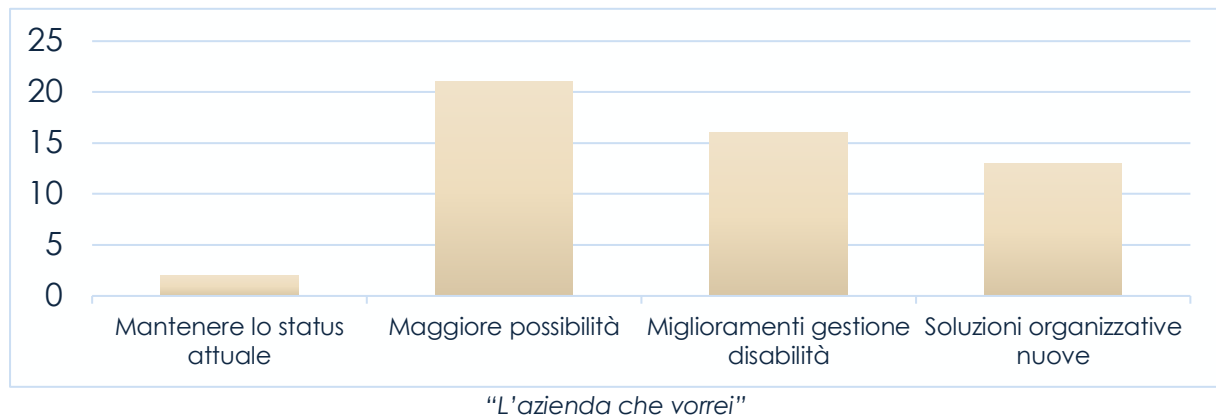
Le persone con disabilità sono **soddisfatte** del lavoro? Generalmente sì, bisogna però sottolineare i motivi dell'insoddisfazione quando questa si verifica: incontriamo la fatica, l'incertezza, questioni relazionali e di rapporto con se stessi, ma anche – più spesso – **la carenza di stimoli e la mancata valorizzazione delle proprie competenze**.



Il 45% dei narratori si considera soddisfatto al lavoro. Un secondo gruppo di storie (16%) sottolinea però la carenza di stimoli, spesso evidentemente collegata alla propria condizione di disabilità, accompagnata da un senso di rassegnazione. Alcuni (11%) si dichiarano insoddisfatti, altrettanti (12%) non valorizzati proprio per la condizione di disabilità. Alla fatica del lavoro (5%) si è ora aggiunta una condizione di incertezza legata al COVID-19 (9%). Abbiamo raccolto anche altre sfumature come il senso di colpa per la propria prestazione e l'essere al centro dell'attenzione (entrambi 1%).

Come abbiamo già visto in un punto precedente, spesso questa insoddisfazione è latente e non determina un atteggiamento di rivendicazione e risentimento da parte del lavoratore. Anzi spesso le persone con disabilità sono rassegnate di fronte a un lavoro che a volte appare ripetitivo e poco stimolante. Tuttavia questa voglia di nuovo e di crescita si manifesta soprattutto quando la persona narra "l'azienda che vorrebbe". Prevale l'esigenza di maggiore attenzione ai percorsi di carriera e

di crescita attenti alle esigenze delle persone con disabilità (71%). Maggiore valorizzazione delle capacità del lavoratore e delle esigenze non soltanto legate alla salute ma di tipo professionale.



Un narratore non vorrebbe

...nulla di diverso. mi sembra che la struttura improntata negli ultimi anni sia a misura di impiegato disabile e impiegato ordinario. ci si può lavorare bene per ottenere buoni risultati. (#84)

Molti altri tuttavia chiederebbero all'azienda "...la possibilità di svolgere un lavoro in linea con il loro senso di realizzazione, calzante rispetto alla formazione, al desiderio di crescere..." (#81), "[un ambiente] migliore, adatto conversazione con me per esempio sottotitoli tramite un app, così capisco cosa dialogano" (#141), "[una organizzazione che] mi permetta di continuare a formarmi e crescere" (#93) oppure "più opportunità a chi lo merita" (#140).

In molte narrazioni è dunque espresso **il sogno di una maggiore possibilità di espressione e di valorizzazione delle proprie capacità**. Il desiderio più frequente è quello di arrivare a vivere in contesti nei quali ci siano percorsi di sviluppo e carriera anche per le persone con disabilità, un ambiente professionale senza la presenza di culture discriminanti fino ad arrivare a non dover fare più distinzioni tra lavoratore con disabilità e lavoratore senza.

Non vi è, in questi desideri, ingenuità e mancanza di percezione del limite:

Sono motivato dal voler fare sempre di più e meglio, ma devo fare i conti con i limiti fisici che non sempre me lo permettono (#129)

[Mi sento] uguale a tutti gli altri, ma con la vita in salita (#140)

[Mi sento] sotto pressione e non mi fa vivere bene. Sto lottando e spero di riuscire a trovare una soluzione lavorativa meno stressante in futuro. Mi dispiace ma è così. (#143)

Sappiamo, ma è anche evidente dal nostro campione, come in generale manchino persone con disabilità in ruoli dirigenziali. Tuttavia emerge fortemente dalle nostre narrazioni che **l'aspetto di stimolo, motivazione, crescita e sfida non può essere sottovalutato** per quanto riguarda le persone con disabilità, anche se purtroppo tuttavia spesso lo è:

...la mia funzione primaria è il rapporto telefonico con i clienti o di vendita di prodotti semplici mi piace parlare con le persone. Cerco di essere utile all'azienda ed hai clienti il mio freno sta nel fare le cose lentamente (#61)

Da qualche mese occupo una posizione diversa e sono in fase di tutoring. Il mio direttore ha creduto in me e mi ha spronato a crescere professionalmente, cosa che mi ha fatto molto piacere. (#76)

Finalmente ho una mia identità lavorativa che si trasmette anche alla mia personalità nel complesso. Il mio lavoro si basa sull'individualità e sul coordinamento in alcuni casi con i riferimenti in azienda ed esternamente. Gli aspetti che mi motivano di più sono il fatto di avere raggiunto una certa autonomia economica ed il fatto di trovarmi in un contesto lavorativo piacevole. Gli aspetti negativi sono riconducibili a volte nella ripetitività della mansione che svolgo (#30).

Spesso una situazione tutelante può diventare una "prigione dorata" in cui la persona deve affrontare delusione e demotivazione:

Dal punto di vista umano l'attuale ufficio è ottimo, massima collaborazione e nessuna pressione commerciale. Professionalmente è però una totale battuta di arresto, un ripartire da zero, gettando letteralmente via 28 anni di esperienza. (#119)

KEY LEARNINGS → Il "bias di benevolenza" è la tendenza a proteggere coloro che percepiamo essere in uno stato di fragilità. Forse questo è uno dei motivi che portano HR, responsabili, capi a mantenere le persone con disabilità in mansioni rassicuranti e non sfidanti, a cercare di mantenere gli equilibri anche a scapito della motivazione, della crescita, della realizzazione del lavoratore con disabilità, ma anche a scapito della sua produttività e del contributo che potrebbe portare all'azienda mediante le sue competenze e la sua voglia di impegnarsi. È forse necessario osare di più mettendo in atto meccanismi che offrano opportunità ai lavoratori con disabilità per mettersi alla prova nel cambiamento e nella crescita.

8. Verso il futuro – Inclusione: una ricchezza per l'azienda

L'attenzione alle persone con disabilità nel mondo del lavoro sta finalmente crescendo. Organizzare eventi, corsi e progetti su questo tema sta diventando una priorità per molte aziende. Ma spesso bisogna rallentare, soprattutto per un aspetto fondamentale: la mancanza di conoscenza. La ricerca "Disabilità e Lavoro attraverso le narrazioni dei protagonisti" ha avuto lo scopo di iniziare a colmare questo vuoto, per ascoltare e comprendere il vissuto delle persone con disabilità al lavoro, con uno sguardo al loro presente, passato e futuro.

Lo studio rappresenta il primo passo del network di aziende "Disability LAB" che vuole favorire la realizzazione di interventi all'interno delle organizzazioni, valorizzando buone pratiche e individuando ambiti di miglioramento.

Come ti sei sentito nel raccontare la tua storia? Uno dei 154 partecipanti risponde:

...soddisfatto nell'aver questa possibilità. Spero che questo studio di come la disabilità incontra il lavoro, possa essere utile per enti ed organizzazioni statali e non, per studiare meglio l'approccio tra questi due mondi. Una persona disabile

che riesce a realizzarsi anche lavorativamente, è una persona con un migliore stato psico/fisico (#76).

Non possiamo che essere d'accordo, impegnarci a lavorare tutti in questo senso.

Appendice 1 – la metodologia

Lo studio è stato realizzato nel periodo compreso tra Settembre 2019 e Novembre 2020, e si è articolato in cinque fasi.

1. Raccolta sponsor e partner

È stata realizzata una campagna di comunicazione di lancio del progetto indirizzata al mondo delle imprese interessate ad approfondire il tema dell'inserimento professionale delle persone con disabilità al fine di raccogliere la loro adesione all'iniziativa. Le modalità di partecipazione proposte sono state due:

- partner: che ha permesso di raccogliere all'interno della realtà aziendale le narrazioni di lavoratori con disabilità, colleghi, responsabili e conoscenti;
- sponsor: a sostegno dello sviluppo dell'iniziativa

2. Istituzione di un Comitato di Indirizzo

È stato poi istituito un Comitato d'indirizzo rappresentativo dei referenti delle aziende che hanno aderito al progetto. In un incontro dedicato che si è svolto il 20 Novembre del 2019 a Milano sono stati presentati gli obiettivi, gli ambiti di indagine e la metodologia di ricerca. Attraverso il confronto sono stati definiti gli strumenti di indagine da utilizzare all'interno dello studio.

Il Comitato di Indirizzo ha avuto una valenza non soltanto istituzionale ma anche operativa nello sviluppo dei lavori.

3. Gli strumenti di raccolta delle narrazioni

È stata realizzata una pagina web all'indirizzo www.medicinanarrativa.eu/lavoro-disabilita, all'interno della quale sono stati inseriti dei questionari quali-quantitativi in formato elettronico comprensivi di una sezione narrativa.

In particolare è stato realizzato uno strumento narrativo semi-strutturato integrato da una parte socio-demografica specifico per le persone con disabilità, uno strumento rivolto ai colleghi, uno strumento rivolto ai collaboratori ed uno strumento rivolto a familiari/amici.

I termini utilizzati come incipit delle frasi sono serviti ad aiutare e guidare le persone a superare il "blocco da foglio bianco" e sono frutto dell'applicazione di teorie del Natural Semantic Metalanguage per ridurre al minimo il condizionamento delle persone che si raccontano e l'influenza da parte dei ricercatori nella fase di analisi.

4. Somministrazione degli strumenti d'indagine e analisi qualitativa

A ciascuna azienda partner è stato fornito un kit di comunicazione per diffondere attraverso canali interni l'iniziativa e attivare la "call to action".

La raccolta delle narrazioni è iniziata nel febbraio 2020 e si è protratta fino al mese di settembre. Sia il timing della fase di raccolta, sia il numero dei rispondenti, sono stati dunque senz'altro influenzati dalle misure di lockdown e di distanziamento sociale dovute alla pandemia di Sars-Cov-2. Nel mese di novembre è stato svolto l'incontro, in modalità online, del comitato di indirizzo del progetto per la condivisione e il commento dei risultati delle analisi.

5. Report di ricerca e diffusione dei risultati

I passi successivi sono rappresentati dalla stesura del presente report e dalla divulgazione dei risultati presso le realtà aziendali che hanno sostenuto l'iniziativa e in modo divulgativo su stampa laica.

Appendice 2 – il campione

Informazioni socio-demografiche

Il progetto ha permesso di raccogliere 196 narrazioni complessive tra persone con disabilità, colleghi di lavoro, responsabili e familiari così suddivise:

- 154 lavoratori con disabilità
- 19 colleghi
- 9 responsabili
- 14 familiari ed amici

Come anticipato nella sezione Metodi, le misure di lockdown e di distanziamento sociale dovute alla pandemia di Sars-Cov-2 hanno influito sulle tempistiche della fase di raccolta (sensibilmente dilatata rispetto al timing previsto inizialmente) e sul numero di persone che hanno partecipato al progetto. Nonostante le citate difficoltà, la proposta di raccontare la propria esperienza, soprattutto nei lavoratori con disabilità, ha suscitato un notevole interesse in termini di partecipazione e di volontà di condivisione.

La persona con disabilità

I lavoratori con disabilità che hanno aderito al progetto sono nel 55% dei casi uomini, con un'età media di 46 anni (min. 21 anni - massimo 64 anni) di nazionalità italiana (98%). La provenienza è maggiormente concentrata in Lombardia, Regione dove hanno sede la maggior parte delle aziende che hanno aderito allo studio. Non manca comunque una buona rappresentatività di altre regioni italiane (Fig. 1)

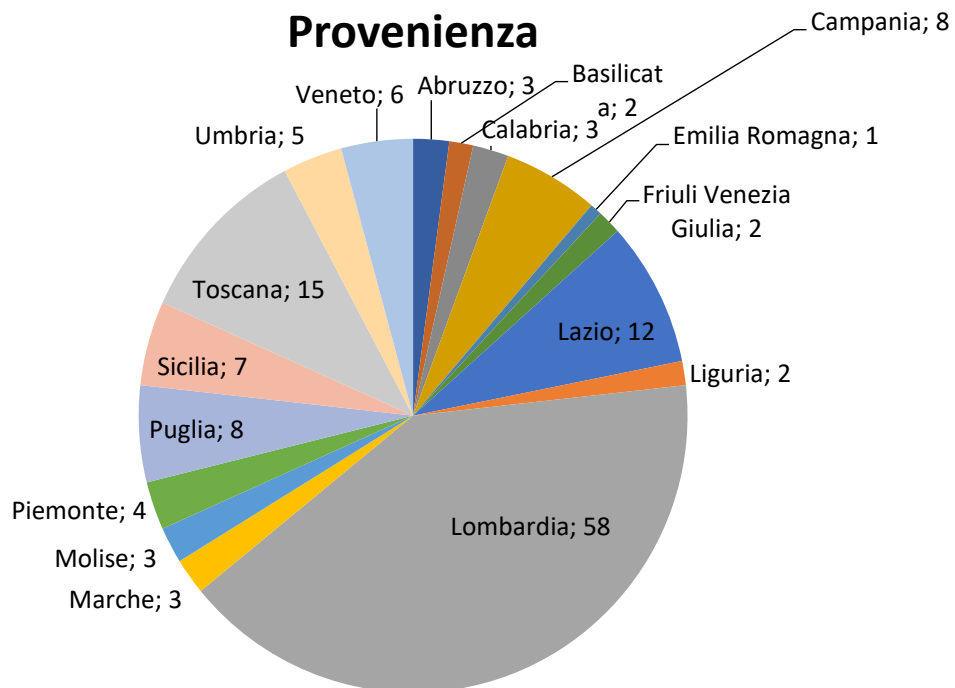


Figura 1 – Distribuzione della provenienza dei lavoratori con disabilità che hanno aderito all'iniziativa

Per quanto riguarda il contesto familiare ed abitativo, il 50% delle persone che hanno accettato di raccontarsi risulta coniugato, il 7% convive mentre il restante 43% si divide tra celibe/nubile (37%), divorziato/separato/vedovo (6%). Il 67% è genitore, nel 21% dei casi la persona vive da sola senza nessun familiare.

Informazioni professionali

In merito alle fonti delle storie (Fig. 2), di seguito si riporta il grafico della provenienza dei diversi lavoratori che hanno scelto di aderire al progetto:

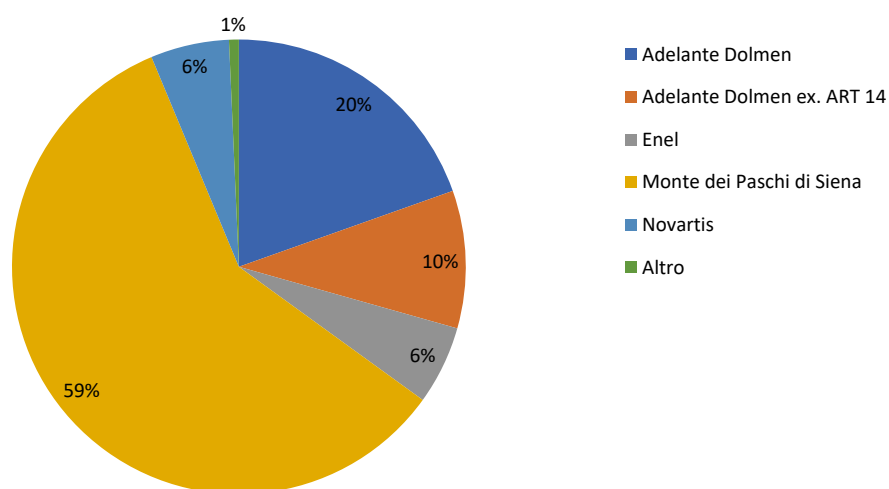


Figura 2 – Fonti delle narrazioni

Si tratta nella quasi totalità dei casi (98%) di lavoratori dipendenti, con un inquadramento professionale prevalente di impiegati (81%).

<i>Tabella 1 - Inquadramento professionale</i>	%
Impiegato	81%
Operaio	1%
Quadro	16%
Altro - specificare	2%

Per quanto riguarda invece la "storia della propria invalidità", è stato chiesto se fosse riconosciuta o meno (nel 90% dei casi è riconosciuta), se le persone beneficiassero della legge ex. Art 14 e della convenzione (strumento di politica attiva del lavoro che consente alle aziende di assolvere agli obblighi previsti dalla L. 68/99 attraverso la collaborazione con cooperative sociali e permette l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità che presentano particolari difficoltà di integrazione nel mondo del lavoro). L'85% delle persone che hanno aderito al progetto beneficiano della legge 104 ex art.14 e l'87% della convenzione (Tabella 2).

	Invalidità riconosciuta?	Beneficiano della convenzione ex. art. 14	Beneficiano della legge 104 ex art. 14	Appartengo alle categorie protette?
No	10%	9%	10%	9%
Si	90%	87%	85%	86%
N/A		5%	5%	5%

Tabella 2 – Invalidità, convenzione ex art.14, legge ex art.14, categorie protette

Per quanto riguarda la tipologia di invalidità, il 61% ha una invalidità fisica o motoria, il 19% psichico/intellettuale, il 12% sensoriale mentre un 8% ha cliccato sull'opzione "altro" senza commentare.

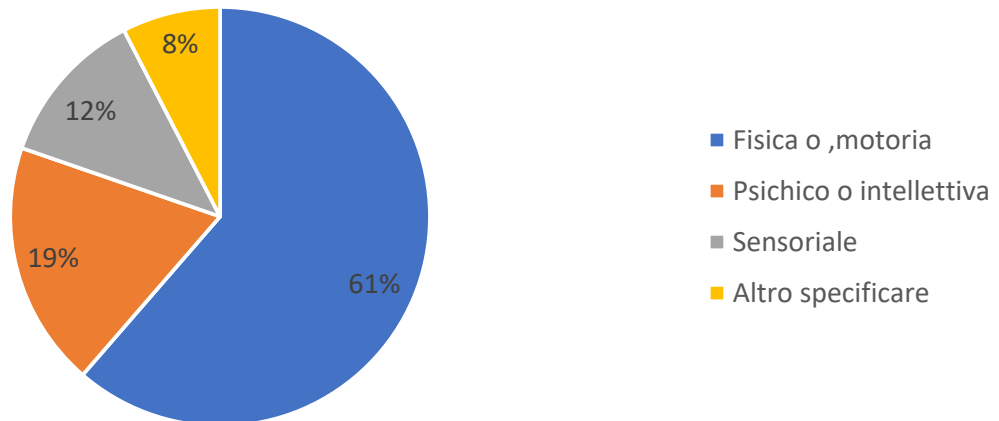


Figura 3 – Tipologia di disabilità

Si tratta nella maggior parte dei casi (52%) di una disabilità sopravvenuta al di fuori dell'esperienza professionale in corso. Nel 26% invece la disabilità è sopravvenuta durante lo svolgimento delle proprie mansioni professionali nell'attuale azienda. Il 19% ha la disabilità dalla nascita (Tabella 3). Per quanto riguarda la percentuale di invalidità, il valore medio indicato è di 73% (min. 35% - max 100%).

I Colleghi / Responsabili

Le narrazioni pervenute dai colleghi sono state complessivamente 19 mentre quelle dei responsabili 9. Nella tabella sono riportati i dati socio-demografici dei colleghi e responsabili che hanno narrato la loro esperienza.

Tabella 4 - Dati socio-demografici	Colleghi	Responsabili
Genere		
Donna	12 (37%)	4 (45%)
Uomo	7 (63%)	5 (55%)
Età media anni	43 (Min. 34 - Max. 58)	46 (Min. 34 - Max 57)
Nazionalità Italiana	100%	
Regione di Residenza		
Calabria	2 (11%)	
Campania	1 (5%)	
Lombardia	6 (32%)	3 (33%)
Piemonte	1 (5%)	
Puglia		1 (11%)
Sicilia	1 (5%)	5 (45%)
Toscana	4 (21%)	

Umbria 4 (21%)

Per quanto riguarda l'inquadramento professionale, si tratta di personale dipendente dell'azienda, in particolare impiegati/quadri per quanto riguarda i colleghi (95%), quadri/dirigenti per quanto riguarda i responsabili (89%).

Tabella 5 - Inquadramento professionale	Colleghi	Responsabili
Operaio	-	-
Impiegato	42%	11%
Quadro	53%	67%
Dirigente	5%	22%

Rispetto all'anzianità di servizio, mediamente i colleghi lavorano nella stessa azienda da 17 anni (min. 3 anni max 38 anni). Per quanto riguarda in particolare il rapporto di lavoro con la persona con disabilità, i colleghi che hanno accettato di raccontarsi sono per lo più persone appartenenti allo stesso team (74%), in alcuni casi anche da più di due anni (32%), il 21% è collega di un'altra funzione, mentre il 5% ha partecipato senza ricevere alcun invito.

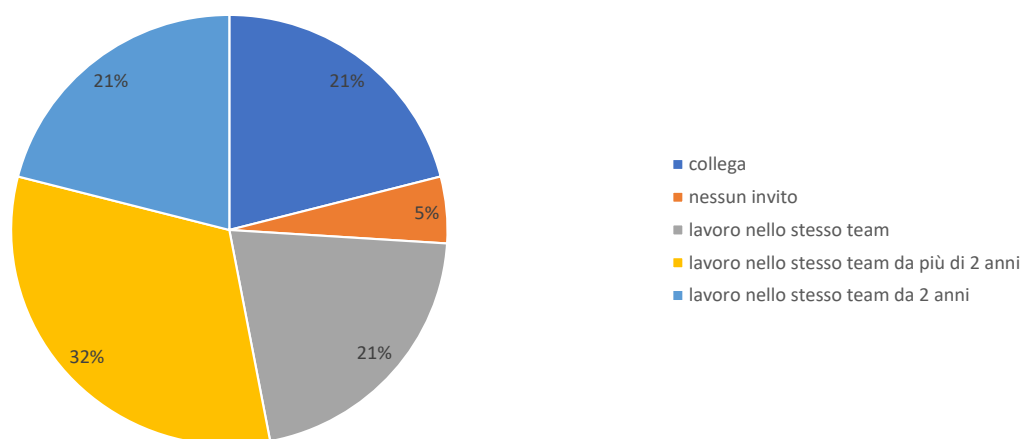


Figura 4 – Rispetto alla persona con disabilità che mi ha invitato sono

Per quanto riguarda invece la partecipazione dei responsabili della persona con disabilità, si tratta per lo più di persone che hanno questo rapporto "responsabile-

collaboratore" da più di un anno nel 45% dei casi, nel 33% dei rispondenti c'era una conoscenza pregressa della persona mentre nel restante 22% il rapporto è più recente, un anno o meno di un anno.

Appendice 3 – classificazioni delle immagini metaforiche

La disabilità con un'immagine

Abbiamo chiesto ai partecipanti di descrivere la loro disabilità con un'immagine nel convincimento che lo strumento figurativo consenta di far emergere stati d'animo e percezioni latenti che spesso un'indagine puramente oggettiva e quantitativa non è in grado di restituire.

Una classificazione esaustiva delle immagini evocate non è cosa facile, dati gli ampi margini di interpretazione che questo strumento consente, ma una tassonomia di massima ci è parsa comunque possibile portandoci a dividerle le risposte tra

Classificazione	Metafora
Gabbia 11/	incastrato nell'asfalto (3) labirinto (3) uccello in gabbia (2) farfalla intrappolata in un vaso aquila senza ali Soffitto
Buio 9/	buio (3) tunnel buco nero fuligine campo vuoto avvolto dalla nebbia nebbia tela nera blackout
Immagine sfocata 4/	soggetto sfocato (2) Quadro di Van Gogh Quadro di Philip Barlow Immagine sbiadita
Leggerezza, colore, positività, cura 9/	nuvola (3) farfalla festa di carnevale alba albero con folta chioma Bonsai corallo

In balia degli eventi, precarietà 9/	<p>naufrago (2) vento guidare un'auto insicuro scogliera bagnata dal mare bandiera al vento fulmine a ciel sereno in equilibrio su una trave camminare su dei pioli</p>
Decadenza	<p>Alberi in autunno (3) fiore piegato pianta non innaffiata fiore appassito pomeriggio invernale</p>
Menomazione	<p>bella mela fuori, marcia dentro piatto di spaghetti senza spaghetti ferrari con motore fuso macchina da corsa con 3 ruote donna divisa a metà corpo trafitto pirata con benda su un occhio schiena come scaricatore di porto carrozzina/sedia (7)</p>
Isolamento	<p>mani che coprono le orecchie tappi nelle orecchie bolla di sapone vivere dentro a una bolla sott'acqua</p>
Fatica	<p>macigno meteorite di 1 tonnellata corazza di una tartaruga che ti porti sempre dietro camminata in salita correre la maratona a piedi nudi</p>
Senza soluzione	<p>cicatrice che non guarisce/resta (2) puzzle irrisolvibile</p>
Immensità	<p>mondo vista che si perde all'orizzonte macchina foto o videocamera</p>
Forza	<p>roccia centometrista</p>
Persecuzione	<p>inseguimento mani che cercano di farti cadere</p>

Tutte queste figurazioni sono una "sintesi ideale" di quanto detto finora e rappresentano con un tratto olistico le variabili emotive dell'avere una condizione di disabilità. Le immagini più ricorrenti sono quelle che hanno a che fare con la menomazione fisica, la mancanza di un elemento essenziale che rende l'idea della difficoltà a dovercela cavare. Seguono le immagini di costrizione e contenimento, il sentirsi in gabbia o il non poter esprimersi del tutto a causa di un impedimento.

Numerose sono le immagini legate all'assenza di luce, al tunnel, alla mancanza di prospettive positive che si collegano alle raffigurazioni di precarietà, di ricerca di equilibrio, di fatica.

Non mancano riferimenti alla leggerezza, alla positività, alla forza, raffigurazioni di coloro che, nonostante le difficoltà, vivono il proprio essere disabile con uno spirito positivo.

Il lavoro con un'immagine

Abbiamo chiesto a coloro che hanno aderito al progetto non solo di rappresentare con un'immagine la loro disabilità ma anche di esprimere attraverso una metafora il concetto di lavoro. Il quadro che è emerso è molto variegato. Prevale la positività e la rappresentazione del lavoro con una immagine di natura e di bellezza (24% - "è un sole che sorge", "è un mare", "uno scoiattolo che si affaccia sul mondo dal suo nido d'albero"). Per il 14% l'aspetto messo più in evidenza è l'essere parte di un gruppo, di un team che opera secondo degli obiettivi ("team perfetto attorno a un tavolo rotondo", "formiche che lavorano all'unisono", "tanti palloncini di colori diversi" al quale però si contrappone un 3% che lo vive con solitudine ("deserto", "isola"). Non mancano coloro che vivono la loro professionalità con negatività o frustrazione 12% ("tenebre", "fiamme dell'inferno", "carcere", "tribunale"), fatica 5% ("scalata", "mare in tempesta", "barca senza remi e motore") o precarietà 4% ("bolla di sapone", "equilibrista"). Le restanti categorie si dividono tra coloro che lo rappresentano come uno strumento 9% ("scheda grafica", "foglio elettronico", "computer"), efficienza 15% ("scrivania piena", "orologio ad ingranaggi meccanici").

Classificazione	Metafora
-----------------	----------

<p>Positività e bellezza della natura (24)</p>	<p>albero, quercia (4) aquila in cielo (2) Arcobaleno (2) Luce (2) Montagna (2) Mare (2) quadro di un bellissimo paesaggio un po' sbiadito/foto di campagna dai bei colori (2) cielo (2) sole che sorge (2) tramonto acqua scoiattolo che si affaccia sul mondo dal suo nido d'albero farfalla che vola estate faccia sorridente - ANNALISA - Un aquila che con un balzo da ferma si trova in cielo per volare Una quercia Un sole o una ruota con tanti raggi che collegano agli altri e cercano di lavorare allo stesso ritmo e in sincronia Un'escursione in mongolfiera... offre un punto di vista diverso, distaccato, in alcuni momenti placido in altri più movimentato. un bel viaggio. Il cielo con il sole e qualche nuvola Una foresta ora calma con un fiume che scorre pacifico ora agitata con un forte vento che scuote gli alberi.</p>
<p>Appartenenza al gruppo, team</p>	<p>ruota (identità e collegamento agli altri) (2) formiche che lavorano all'unisono sole con tanti raggi che collegano agli altri tassello in un mosaico (2) tanti palloncini di colori diversi ma con la stessa importanza team perfetto attorno a un tavolo rotondo gattino allevato da uccelli squadra di calcio - ANNALISA - Un orologio ad ingranaggi meccanici che, funziona alla perfezione ma, ogni tanto, si ferma. Un impiegato ed un cliente che si stringono la mano sorridendo.</p>
<p>Strumento o aspetto del proprio lavoro</p>	<p>Computer (3) scheda grafica foglio elettronico (2) produzione digitale scrivania piena (2) ricco buffet (varie mansioni) polipo orologio a ingranaggi meccanici il disegnatore lo al computer e con le cuffie per rispondere anche al telefono</p>

Negatività, insidie	Tunnel (2) tenebre fiamme dell'inferno Joker Carcere rosa con spine cactus divano (comodità) tribunale (giudizio)
Fatica	scalata mare in tempesta barca senza remi e motore podista che corre scalzo fatica
Prearietà	bolla di sapone equilibrista Azzecagarbugli una faccia sorridente ma un po' perplessa
Solitudine	Deserto Isola divano
Movimento, Viaggio	barca sul fiume/a vela 2 locomotiva aeroplano
Costruzione	piramide casa in costruzione