



Co-funded by the
European Union



Progetto europeo “Fair Forward”

CGIL – Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Italia

Rapporto nazionale sul focus group (luglio 2025)

A cura di:

Francesca Carrera

Monica Ceremigna

Sandro Gallittu

Esmeralda Rizzi

Valerio Serino

Riepilogo esecutivo

In Italia, il mercato del lavoro presenta caratteristiche strutturali complesse e persistenti disuguaglianze per età, sesso e territorio. Il tasso di occupazione ad aprile 2025 si attesta intorno al 62.7% (70.4% UE27¹), con forti differenze di genere: gli uomini mostrano un tasso di occupazione di circa 70% rispetto a quello femminile del 52%² (vs 65,7% UE27). Il divario si accentua nel mezzogiorno, dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è tra le più basse in Europa. Il tasso di inattività è registrato intorno al 33.2%, quello della disoccupazione è 5.9%³.

I giovani tra i 15 e i 24 anni affrontano le maggiori difficoltà, con un elevato tasso di disoccupazione intorno al 19%, precarietà diffusa, alta incidenza di contratti a termine o part-time involontario. L'occupazione tra gli over 50 è cresciuta negli ultimi anni, anche per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile. A fronte del recente miglioramento nominale, persistono notevoli fragilità strutturali, diffuse forme di precarietà, soprattutto tra i giovani, le donne, i soggetti maggiormente vulnerabili.

A livello settoriale, il principale motore dell'occupazione è rappresentato dai servizi, in particolare quelli legati alla sanità, all'istruzione, al turismo e ai servizi alla persona. Il comparto turistico, in particolare, ha beneficiato della ripresa post-pandemica e dell'aumento della domanda sia interna che internazionale, generando tuttavia occupazione a basso reddito e bassa qualifica. Anche le costruzioni hanno avuto un ruolo importante nella crescita dell'occupazione, sostenute principalmente dagli incentivi pubblici e dai finanziamenti europei del PNRR (Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza). L'industria manifatturiera, pur con andamenti più altalenanti, continua a rappresentare un settore importante per l'occupazione soprattutto nel Nord Italia, con una crescente richiesta di competenze tecniche e digitali. Si evidenzia un persistente divario tra domanda e offerta di lavoro: molte imprese faticano a trovare profili qualificati, in particolare nel settore tecnologico, nell'ingegneria e nell'assistenza sociosanitaria. Tale squilibrio è aggravato da un sistema formativo che non riesce a rispondere tempestivamente ai cambiamenti del mercato.

¹ https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-italy_en

² <https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html>

³ <https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-aprile-2025/>

Indice

Introduzione	2
Contesto nazionale	3
Il quadro giuridico nazionale	4
Il disegno metodologico dello studio	4
Risultati e analisi	5
Il profilo dei partecipanti	5
Le esperienze dei gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro	6
Le sfide e gli ostacoli	6
Le esigenze e requisiti per l'accesso a un'occupazione di qualità e alla progressione di carriera	7
Raccomandazioni per il miglioramento delle politiche e dei programmi	9
Raccomandazioni per le istituzioni	9
Raccomandazioni per sindacati	9

Introduzione

Il presente rapporto costituisce l'elaborazione nazionale nell'ambito del progetto europeo *Fair Forward*, iniziativa volta a promuovere l'inclusione e la permanenza nel mondo del lavoro attraverso l'adozione di un approccio intersezionale alle discriminazioni. Coordinato per l'Italia dalla CGIL, il progetto intende contribuire alla produzione di conoscenza empirica e alla definizione di strumenti analitici e operativi in grado di supportare l'elaborazione di politiche del lavoro più eque e inclusive.

Obiettivo centrale del rapporto è l'individuazione delle principali barriere che ostacolano l'accesso, la permanenza e la progressione nel mercato del lavoro per le persone appartenenti a gruppi considerati vulnerabili, nonché l'analisi critica delle dinamiche discriminanti che agiscono nei contesti occupazionali italiani. In tale prospettiva, l'adozione dell'approccio intersezionale si configura come una chiave interpretativa fondamentale per comprendere la stratificazione e l'interconnessione delle disuguaglianze, nonché per orientare le strategie di intervento in modo più efficace e contestualizzato.

Il rapporto si fonda sui risultati di un focus group realizzato a livello nazionale, che ha coinvolto soggetti con traiettorie professionali e biografiche eterogenee, inclusi migranti, persone con disabilità, donne impiegate in settori a bassa qualificazione, persone LGBTQIA+ e rappresentanti sindacali.

La metodologia adottata ha privilegiato un'impostazione qualitativa, finalizzata a valorizzare la narrazione diretta delle esperienze vissute, nella consapevolezza che tali testimonianze rappresentano uno strumento privilegiato per cogliere la complessità delle pratiche di esclusione e dei bisogni di inclusione.

Il documento si articola in sezioni che comprendono il contesto normativo e occupazionale, la descrizione del disegno metodologico, l'analisi dei risultati emersi e una serie di raccomandazioni rivolte sia alle istituzioni che alle organizzazioni sindacali con l'intento di fornire indicazioni per ambienti di lavoro più giusti, accessibili e rispettosi della diversità.

Contesto nazionale

In Italia, il mercato del lavoro presenta caratteristiche strutturali complesse e persistenti disuguaglianze per età, sesso e territorio. Il tasso di occupazione ad aprile 2025 si attesta intorno al 62.7% (70.4% UE27⁴), con forti differenze di genere: gli uomini mostrano un tasso di occupazione di circa 70% rispetto a quello femminile del 52%⁵ (vs 65,7% UE27). Il divario si accentua nel mezzogiorno, dove la partecipazione femminile al mercato del lavoro è tra le più basse in Europa. Il tasso di inattività è registrato intorno al 33.2%, quello della disoccupazione è 5.9%⁶.

I giovani tra i 15 e i 24 anni affrontano le maggiori difficoltà, con un elevato tasso di disoccupazione intorno al 19%, precarietà diffusa, alta incidenza di contratti a termine o part-time involontario. L'occupazione tra gli over 50 è cresciuta negli ultimi anni, anche per effetto dell'innalzamento dell'età pensionabile. A fronte del recente miglioramento nominale, persistono notevoli fragilità strutturali, diffuse forme di precarietà, soprattutto tra i giovani, le donne, i soggetti maggiormente vulnerabili.

A livello settoriale, il principale motore dell'occupazione è rappresentato dai servizi, in particolare quelli legati alla sanità, all'istruzione, al turismo e ai servizi alla persona. Il comparto turistico, in particolare, ha beneficiato della ripresa post-pandemica e dell'aumento della domanda sia interna che internazionale, generando tuttavia occupazione a basso reddito e bassa qualifica. Anche le costruzioni hanno avuto un ruolo importante nella crescita dell'occupazione, sostenute principalmente dagli incentivi pubblici e dai finanziamenti europei del PNRR (Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza). L'industria manifatturiera, pur con andamenti più altalenanti, continua a rappresentare un settore importante per l'occupazione soprattutto nel Nord Italia, con una crescente richiesta di competenze tecniche e digitali. Si evidenzia un persistente divario tra domanda e offerta di lavoro: molte imprese faticano a trovare profili qualificati, in particolare nel settore tecnologico, nell'ingegneria e nell'assistenza sociosanitaria. Tale squilibrio è aggravato da un sistema formativo che non riesce a rispondere tempestivamente ai cambiamenti del mercato.

In Italia - e non solo, i gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro sono quei segmenti di popolazione che affrontano barriere sistemiche, sociali, culturali o economiche che limitano l'accesso, la permanenza o la progressione nel lavoro. Si evidenziano in questo quadro:

1. Persone con disabilità, che affrontano ostacoli fisici, cognitivi, sociali e organizzativi, nonché pregiudizi culturali. I luoghi di lavoro spesso non sono strutturati per l'inclusione (es. mancano adattamenti posturali, flessibilità oraria, accompagnamento). Ciò determina tassi di occupazione molto più bassi della media (~33%), frequente inattività o lavoro in contesti marginali (vedi rapporto Focus group).
2. Giovani (soprattutto NEET: Not in Education, Employment or Training), per mancanza di esperienza, orientamento scarso o assente, sistema formativo spesso disallineato rispetto al mercato. Mancanza di reti di sostegno territoriali. Anche qui i tassi di occupazione sono molto elevati e associati a precarietà contrattuale (contratti brevi, part-time involontari, lavoro informale).
3. Donne (soprattutto madri, donne in aree meno sviluppate o migranti), che vivono un persistente squilibrio nella divisione del lavoro familiare, carenza di servizi per l'infanzia, stereotipi di genere, discriminazioni nei percorsi di carriera. I tassi di occupazione inferiori di oltre 15 punti rispetto agli uomini, forti penalizzazioni salariali, più part-time involontario determinano scarsa autonomia economica nel presente e nel futuro.
4. Migranti e cittadini non UE, che incontrano ostacoli linguistici e burocratici, mancanza di riconoscimento dei titoli di studio, razzismo sistemico, concentrazione in settori a bassa qualifica e scarsa tutela. Ne deriva lavoro precario, alta incidenza nel lavoro informale o stagionale, salari più bassi, sovra qualificazione diffusa.
5. Over 50 e lavoratori anziani espulsi dal mercato, che sperimentano difficoltà di reinserimento in caso di disoccupazione, bassa formazione alla digitalizzazione, stereotipi legati all'età, lunghi periodi di disoccupazione, rischio di esclusione definitiva.

⁴ https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-italy_en

⁵ <https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html>

⁶ <https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-aprile-2025/>

6. Persone con background socioeconomico fragile o in povertà, che hanno o hanno ricevuto minori opportunità educative, esclusione dalle reti professionali, scarsa mobilità territoriale e riscontrano difficoltà di accesso al lavoro formale, alta probabilità di precarietà o occupazione informale.

7. Persone LGBTQIA+, per le quali le discriminazioni dirette o indirette nei contesti lavorativi, difficoltà di carriera in ambienti non inclusivi determinano mobbing, esclusione da ruoli di responsabilità e tendenza al "coming out professionale" selettivo.

8. Persone con problemi di salute mentale o dipendenze, che vivono una doppia stigmatizzazione (sanitaria e sociale), interruzioni nei percorsi lavorativi, mancanza di politiche di accompagnamento al lavoro, risultante in alta disoccupazione, isolamento sociale, ricadute su benessere generale.

Questi gruppi non sono "deboli" per loro natura, ma sono resi vulnerabili da contesti sociali, economici e culturali che li escludono o li penalizzano. L'inclusione lavorativa richiede politiche attive mirate, accompagnamento personalizzato e un cambiamento culturale nel mondo del lavoro.

In sintesi, il mercato del lavoro italiano sembra muoversi verso una maggiore stabilità, ma la qualità dell'occupazione, i bassi salari e l'inclusività restano i principali problemi non risolti, ovvero le principali sfide da affrontare, soprattutto in termini di parità di genere, inclusione, valorizzazione dei giovani e riequilibrio territoriale. Permangono infatti ostacoli significativi: l'occupazione resta bassa e precaria tra chi ha disabilità o è straniero non UE, le donne straniere e le persone con disabilità gravi sono particolarmente penalizzate. La cultura aziendale dell'inclusione permane scarsa o addirittura assente, le barriere architettoniche, la scarsa corrispondenza tra competenze e mansioni, e la mancanza di reti di sostegno rafforzano il rischio di esclusione cronica.

Il quadro giuridico nazionale

La Costituzione Italiana

- Art. 3: Principio di uguaglianza sostanziale e formale.
- Art. 4: Diritto al lavoro e promozione delle condizioni per renderlo effettivo.
- Art. 37: Pari diritti per le donne nel lavoro.
- Art. 38: Diritto al lavoro e all'assistenza per le persone con disabilità.

Legge 68/1999 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili

- Introduce il collocamento mirato per persone con disabilità e obbliga le aziende (con più di 15 dipendenti) ad assunzioni mirate.
- Prevede incentivi e servizi di supporto all'inserimento lavorativo.

Decreto Legislativo 198/2006 Codice delle Pari Opportunità

- Tutela contro le discriminazioni di genere nel lavoro, nei percorsi di carriera e nei salari.
- Istituisce il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità nella pubblica amministrazione.

Decreto Legislativo 216/2003

- Recepisce la direttiva UE 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.
- Proibisce discriminazioni per età, disabilità, orientamento sessuale, religione, razza o origine etnica.

Legge 92/2012 (Riforma Fornero)

- Prevede politiche attive del lavoro, incentivi per l'assunzione di soggetti svantaggiati e potenziamento dei servizi per l'impiego.

Legge 162/2021

- Obbliga le aziende con più di 50 dipendenti a redigere un rapporto biennale sulla parità di genere.
- Introduce il bollino di parità di genere per le imprese virtuose.

Il disegno metodologico dello studio

Le informazioni e le analisi presentate in questa sezione del report sono state raccolte ed elaborate mediante la conduzione di un focus group a livello nazionale. Tale metodologia ha assunto la forma di un'intervista

collettiva, durante la quale i partecipanti hanno contribuito attivamente attraverso la condivisione di esperienze e opinioni, sia personali che professionali, in un contesto di confronto costruttivo.

Considerata la complessità del tema oggetto di indagine e l'obiettivo principale del focus group – ovvero l'individuazione delle barriere che ostacolano l'inclusione nel mercato del lavoro delle persone vulnerabili e/o marginalizzate – l'attività è stata coordinata da due figure con competenze complementari. Il *conduttore* ha curato l'impostazione metodologica dell'incontro, procedendo anche alla selezione dei partecipanti, mentre l'*osservatore* ha monitorato le dinamiche di gruppo, rilevando il clima relazionale generato dalla discussione tematica e raccogliendo annotazioni funzionali alla redazione del presente report. Il focus group ha visto la partecipazione di 10 persone, e i temi affrontati sono stati definiti dal coordinatore europeo del progetto, al fine di garantire una lettura trasversale e comparativa dei risultati tra i diversi paesi partner del progetto FAIRFORWARD.

Ai partecipanti sono state illustrate e garantite tutte le misure etiche previste, con particolare riferimento alla riservatezza e all'anonimato. È stato chiarito che le informazioni raccolte sarebbero state utilizzate esclusivamente per scopi di ricerca, senza che venissero divulgati dati o opinioni riconducibili alle singole persone coinvolte. In tal senso, ogni partecipante ha sottoscritto il modulo predisposto dal coordinatore del progetto, contenente le specifiche relative alla tutela della privacy.

L'incontro è stato introdotto da una presentazione del progetto FAIRFORWARD, con particolare attenzione alla composizione del partenariato europeo, agli obiettivi generali e specifici dell'iniziativa, e alla struttura complessiva del percorso progettuale. In tale contesto, sono state evidenziate le due principali attività complementari che accompagnano lo svolgimento dei focus group: (1) l'analisi dei quadri normativi nazionali in materia di contrasto alle discriminazioni intersezionali e (2) la progettazione e implementazione di attività formative rivolte ai rappresentanti dei lavoratori sui temi dell'inclusione nei luoghi di lavoro.

Durante la fase introduttiva del focus group, è stata sottolineata la centralità dell'ottica intersezionale nel contrasto alle discriminazioni per il progetto FAIRFORWARD, quale condizione imprescindibile per la promozione di ambienti lavorativi inclusivi. Con i partecipanti è stata condivisa una definizione approfondita del concetto di discriminazione intersezionale, intesa come quella forma di esclusione sociale generata dall'incrocio di più dimensioni identitarie – quali razza, genere, classe sociale, disabilità, età, orientamento sessuale e altre – che non operano in maniera isolata, bensì si combinano producendo specifiche forme di oppressione. Infine, si è riflettuto sull'importanza dell'intersezionalità nell'azione sindacale, sia come strumento per identificare e contrastare le discriminazioni, sia come leva per un processo di rinnovamento sociale e sindacale, basato su una maggiore inclusività e partecipazione dei lavoratori⁷.

Di seguito, vengono illustrati i principali risultati emersi dal focus group anche attraverso la riproposizione di stralci di dichiarazioni dei partecipanti al focus riportate nel testo *in corsivo*.

Risultati e analisi

Il profilo dei partecipanti

Come anticipato, al focus group hanno preso parte dieci persone, selezionate tra categorie considerate "vulnerabili" nel contesto lavorativo, quali migranti, persone con disabilità, donne e soggettività LGBTQIA+, nonché tra sindacalisti con esperienza nelle tematiche oggetto dell'indagine, attivisti e ricercatori.

La composizione del gruppo si distingue per un'elevata eterogeneità sotto il profilo sociale, culturale, professionale e biografico. L'approccio intersezionale, che costituisce un elemento metodologico centrale nello studio, trova riscontro anche nella selezione dei partecipanti, individuati proprio in ragione della compresenza, nei loro percorsi di vita, di molteplici fattori di discriminazione.

Sono stati quindi coinvolti soggetti le cui traiettorie esistenziali riflettono l'intreccio di diverse dimensioni di vulnerabilità: persone trans con background migratorio e in età avanzata, che hanno sperimentato discriminazioni legate all'orientamento sessuale; donne impiegate in settori lavorativi caratterizzati da bassa

⁷ Su questi temi la Cgil nazionale ha partecipato al progetto Tuad finanziato dall'Unione Europea e promosso dall'ETUC, per maggiori informazioni cfr www.etuc.org/en/trade-unions-against-discrimination

qualificazione e scarso riconoscimento socio-economico, come quello dei servizi di pulizia; persone con disabilità fisica e neurologica; migranti inseriti in contesti occupazionali precari o informali.

Le esperienze dei gruppi vulnerabili nel mercato del lavoro

Tutti i lavoratori e le lavoratrici che hanno partecipato al focus group hanno indicato, a prescindere dal gruppo di appartenenza, l'esistenza di barriere di tipo sia fisico che culturale fin dal momento dell'accesso al lavoro e anzi fin dal percorso scolastico. In particolare, su quest'ultimo aspetto, le segnalazioni di chi ha vissuto in prima persona la discriminazione, hanno riguardato le barriere architettoniche, nel caso della disabilità fisica, l'insufficiente sostegno in caso di disabilità sensoriale e la difficoltà di stare dentro l'istituzione scolastica con un'identità anagrafica non corrispondente a quella di genere, in presenza di un apparato normativo obsoleto e della non accessibilità in generale alla carriera *alias*. Una problematica ulteriore emersa durante il focus group è costituita dall'atteggiamento diffuso tra i datori di lavoro secondo il quale le persone vulnerabili *"dovrebbero ringraziare per il solo fatto di aver ottenuto un lavoro"*. Anche le assunzioni obbligatorie *"rischiano di diventare un alibi per non fare poi più nulla per rendere accogliente l'ambiente di lavoro"*

Inevitabilmente le difficoltà incontrate nell'accesso al mondo del lavoro riverberano i propri effetti anche sulle condizioni di lavoro per coloro i quali sono riusciti a superare la "porta di ingresso" nel mondo del lavoro. È stato segnalato a più voci l'esistenza dello stigma e il dover soggiacere a pregiudizi e stereotipi: *"sei una donna trans, perché non ti prostituisci?"* oppure *"sei cieco, puoi solo fare il centralinista"*. Spesso questi meccanismi sono tristemente fatti propri dalle stesse persone vulnerabili in un processo di interiorizzazione dell'approccio discriminatorio: *"se vieni da un altro paese devi adeguarti"*. Dal punto di vista delle barriere fisiche sul posto di lavoro, la difficoltà segnalata è stata analoga a quella evidenziata nel mondo della scuola e relativa all'esistenza di barriere architettoniche e di una strumentazione del lavoro inadeguata per persone con disabilità, con la beffa aggiuntiva che la problematica viene "scaricata" sui lavoratori: *"inadeguate non sono le procedure ma il lavoratore che non è in grado di usarle a causa della sua disabilità"*. Questo accade perché lo schema di riferimento è quello abilista cosa che rende ancora più complicata il lavoro e la valorizzazione delle persone con disabilità. Analogamente nel corso del focus su questo aspetto è emerso un parallelismo tra il binarismo che costituisce una barriera per le persone trans al pari dell'abilismo per le persone con disabilità.

Le persone con profili vulnerabili, hanno segnalato unanimemente che spesso i datori di lavoro pretendono da loro performance superiori rispetto a quelle richieste agli altri lavoratori *"a noi viene richiesto uno sforzo maggiore come per dimostrare di essere all'altezza del lavoro ottenuto - devi essere un campione!"*

Sul tema della mobilità e della progressione di carriera, nel corso del focus è stato segnalato un caso limite molto emblematico di un lavoratore con disabilità che è stato irriso nel momento in cui ha partecipato ad un concorso per ottenere un avanzamento professionale. Una volta vinto il concorso per un lungo periodo gli è stato negato il riconoscimento delle nuove mansioni e la messa a disposizione della strumentazione tecnica necessaria: *"sei cieco, puoi fare solo il centralinista"*.

Inoltre, in un ambiente di lavoro caratterizzato da basse tutele lavorative, come quello in cui la liberalizzazione degli appalti conduce a estrema precarizzazione, risulta ancora più evidente la femminilizzazione dei lavori a basso contenuto economico e professionale.

Queste discriminazioni subite nel luogo di lavoro, spesso sono esclusivo appannaggio di chi per lo meno ha superato la prima barriera, quella dell'accesso, in una paradossale scalettatura di privilegi tra profili a rischio discriminatorio.

I partecipanti hanno segnalato concordemente una problematica specifica di scarsa presenza nelle posizioni apicali di persone provenienti dai gruppi a rischio di discriminazione.

Le sfide e gli ostacoli

I principali ostacoli per l'accesso ad un'occupazione di qualità segnalati nel corso del focus group sono di varia natura: culturali e linguistici, relativi all'organizzazione del lavoro e in particolare all'adeguatezza degli stabili e della strumentazione di lavoro sia fisica che informatica; relativi all'impostazione del sistema di welfare italiano in senso prevalentemente familistico.

Tra le sfide e gli ostacoli per un'occupazione di qualità, i partecipanti hanno individuato in maniera condivisa la centralità dell'*aspetto culturale* che ricopre una doppia valenza: come ostacolo da abbattere nel caso di una cultura retriva (pregiudizi, stereotipi, stigma) e come strumento da utilizzare in un'ottica di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle persone appartenenti a gruppi vulnerabili. In particolare ci si è soffermati sugli aspetti relativi al *linguaggio* sia rivendicando l'utilizzo di un linguaggio percepito come rispettoso da chi ne è oggetto, sia denunciando che a volte l'edulcorazione del linguaggio, *"come per esempio non vedente invece che cieco è a volte solo un esercizio di ipocrisia a cui non corrisponde una reale presa in carico delle questioni"*.

Secondo un partecipante al focus *"all'aspetto culturale è strettamente connesso quello religioso: l'invasione in Italia del potere vaticano su quello statale ha spesso rappresentato un freno rispetto all'evoluzione legislativa e culturale"*

Anche il sindacato deve farsi carico dell'aspetto culturale e linguistico perché come è stato segnalato nel focus group *"non sempre il sindacato ha gli strumenti adeguati per affrontare queste sfide culturali, a partire dall'attività di contrattazione in cui la dimensione della discriminazione intersezionale è ancora da esplorare"*. Le persone con background migratorio hanno segnalato una specifica difficoltà nella comprensione e nella interpretazione dei contratti data dal fatto di non essere di *lingua madre* e hanno sollecitato in questo senso un maggior coinvolgimento e supporto da parte del sindacato fin dalla fase di instaurazione del rapporto di lavoro. Accanto alle difficoltà linguistiche si devono necessariamente menzionare le difficoltà legate allo status di straniero e alla complessità delle procedure di ingresso e di permanenza legale in Italia.

Tra gli ostacoli relativi *all'organizzazione del lavoro*, è stata segnalata l'inadeguatezza degli edifici e della strumentazione di lavoro sia fisica che informatica soprattutto per le persone con disabilità di varia natura: *"il problema spesso per me è quel gradino, quell'ascensore che manca o è troppo piccolo (...) a me quella rampetta cambia la vita"*

Infine un ulteriore ostacolo è stato individuato nella configurazione del sistema di welfare italiano, di stampo strettamente familistico: la famiglia interviene laddove il sistema pubblico di servizi mostra i suoi limiti e le sue carenze: *"sono in ottimi rapporti con i miei familiari ma voglio essere indipendente e non voglio che siano loro a farsi carico della mia assistenza, è un mio diritto e deve gravare sullo Stato"*. Dal focus è peraltro emerso che *"il welfare familistico e il lavoro di cura correlato finiscono per ricadere sulle spalle delle donne dando luogo a fenomeni penalizzanti come quello del part-time involontario"*

Le esigenze e requisiti per l'accesso a un'occupazione di qualità e alla progressione di carriera

Tra le principali leve da agire per migliorare l'accesso e la qualità del lavoro, i partecipanti al focus hanno segnalato, in sintesi, la necessità di:

- aumentare gli investimenti pubblici e aziendali per creare luoghi di lavoro pienamente accoglienti per tutte le soggettività;
- investire in politiche formative sia sul contrasto alle discriminazioni sia in termini di formazione continua necessaria all'arricchimento delle competenze per consentire al lavoratore di affrontare i continui cambiamenti e le sfide delle trasformazioni del lavoro. L'investimento in formazione dovrebbe essere previsto non solo in ambito lavorativo ma anche nella fase precedente di formazione della persona, a partire cioè già dal percorso scolastico: *"tra scuola e lavoro non esiste soluzione di continuità e quel che succede in uno dei due ambiti si travasa necessariamente nell'altro"*. *"La formazione costituisce il principale strumento in grado di influire sul cambiamento culturale nel complesso"*;
- rafforzare il quadro normativo sul contrasto alle discriminazioni: dalla discussione è emersa la necessità di rafforzare il quadro normativo e di sposare l'ottica intersezionale al momento solo accennata nella legislazione nazionale. Da questo punto di vista numerose son state le sollecitazioni per la promulgazione di leggi *"che favoriscano la condivisione della cura familiare"*, *"che garantiscano piena uguaglianza a tutte e tutti a prescindere da orientamento sessuale e identità di genere e che consentano un rapido adeguamento dei documenti anagrafici per le persone trans"* e *"che aiutino le persone nella costruzione di percorsi di vita autonomi e facilitino l'accesso al lavoro anche per le disabilità più complesse"*.

Dalla discussione è emersa molto chiaramente la consapevolezza diffusa riguardo al fatto che il principale ostacolo allo sviluppo di politiche antidiscriminatorie, sia a livello pubblico che a livello aziendale, è costituito dagli elevati costi economici che questo comporta.

Un altro requisito da perseguire è quello di costruire politiche antidiscriminatorie che abbiano la peculiarità di far incontrare specifiche capacità lavorative con specifiche mansioni in quanto è stato segnalato il paradosso di una società che valorizza la produttività ma spesso trascura i potenziali contributi delle persone con disabilità. È stato riportato un esempio specifico su questo tema: *una ragazza con sindrome di Down che eccelle nel suo ambito di lavoro in un negozio, dimostrando che le persone con disabilità possono essere molto capaci in determinati ruoli per effetto delle proprie specifiche abilità*. Su questo punto è stato dichiarato nel corso del focus che *“l’incontro tra capacità e mansioni è già previsto dalla normativa vigente ma occorre finanziare e potenziare i Centri per l’impiego perché possano essere più efficaci in questa direzione, nonostante i limiti rappresentati dal sempre più frequente ricorso alle chiamate nominative⁸”*.

Per concludere, è stato sottolineato che *“l’uguaglianza e il contrasto alle discriminazioni intersezionali nel mondo del lavoro vanno di pari passo con l’aumento della visibilità dei gruppi vulnerabili nella società. A questo deve tendere un’attività di corretta informazione sollecitata dai gruppi di attivisti”*.

⁸ I Centri per l’Impiego sono uffici pubblici che offrono ai cittadini iscritti servizi relativi al lavoro, in particolare: accoglienza, informazione, orientamento, preselezione e collocamento mirato.

Raccomandazioni per il miglioramento delle politiche e dei programmi

Raccomandazioni per le istituzioni

Le istituzioni nazionali rivestono un ruolo centrale nella definizione di quadri giuridici e politiche pubbliche che promuovano ambienti di lavoro inclusivi e un mercato del lavoro più equo. Attraverso interventi legislativi mirati, l'attuazione di normative e politiche antidiscriminatorie, possono contribuire in modo significativo alla costruzione di contesti lavorativi e società più inclusive.

In particolare, le istituzioni nazionali dovrebbero:

- Rafforzare i quadri normativi, inserendo nelle leggi sul lavoro il riconoscimento delle discriminazioni intersezionali e prevedendo opportune forme di contrasto;
- Potenziare gli strumenti legali a tutela dei lavoratori esposti a forme multiple e sovrapposte di discriminazione;
- Adottare un approccio intersezionale nella valutazione dell'efficacia e dell'impatto delle politiche pubbliche.
-

Raccomandazioni per sindacati

Anche il sindacato riveste un ruolo centrale nella lotta contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro. L'intersezionalità evidenzia come diverse forme di discriminazione possano intrecciarsi, generando svantaggi specifici e cumulativi per alcuni gruppi di lavoratori. Un approccio tradizionale, che considera solo una dimensione alla volta, risulta spesso insufficiente per affrontare efficacemente queste disuguaglianze. Ne deriva la necessità, per le organizzazioni sindacali, di dotarsi di strumenti teorici e operativi capaci di identificare e affrontare efficacemente le discriminazioni intersezionali. L'intersezionalità, pertanto, dovrebbe costituire un asse portante dell'agenda sindacale, al fine di promuovere una rappresentanza inclusiva e realmente equa. Il ruolo delle organizzazioni sindacali dovrebbe orientarsi verso la promozione di pratiche lavorative inclusive, capaci di valorizzare la diversità nei contesti occupazionali. A tal fine, è auspicabile che i sindacati:

- Favoriscano l'adozione e la diffusione di accordi aziendali e settoriali volti a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, con particolare attenzione alla dimensione intersezionale delle disuguaglianze;
- Integrino sistematicamente l'approccio intersezionale nei processi di contrattazione collettiva, al fine di rispondere in maniera più efficace alla complessità delle dinamiche di esclusione e svantaggio;
- Promuovano l'inserimento di clausole specifiche in materia di parità e non discriminazione all'interno degli accordi collettivi, riconoscendo il valore della tutela normativa contro le discriminazioni multiple;
- Sostengano lo sviluppo e l'implementazione di politiche di gestione del personale ispirate ai principi di diversità, equità e inclusione, estese a tutte le fasi del rapporto di lavoro, compresi il reclutamento, l'avanzamento di carriera e i meccanismi di protezione da pratiche discriminatorie a carattere intersezionale.
- Intervenire già nella fase precedente all'accesso al mondo del lavoro per determinarne un'accessibilità non viziata da processi discriminatori

Finanziato dall'Unione Europea. Le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelle dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili di esse.