IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI

scritto da goal | 23 Settembre 2026



di Luisella Fontanella*

Parlare di lavoro significa parlare di dignità, autonomia e partecipazione. Il lavoro non è soltanto una fonte di reddito, ma uno strumento essenziale di inclusione sociale, di realizzazione personale e di cittadinanza attiva. Per questo motivo, il diritto al lavoro deve essere garantito a tutti senza eccezioni.

Eppure sappiamo che le persone con disabilità incontrano ancora oggi ostacoli significativi: barriere culturali, pregiudizi, ambienti non accessibili ed opportunità limitate. Queste difficoltà non riguardano solo chi le vive direttamente, ma interrogano l'intera società sulla sua capacità di essere davvero equa ed inclusiva. Il quadro normativo, nazionale ed internazionale, riconosce chiaramente questo diritto.

Tuttavia, tra il riconoscimento formale e la sua concreta attuazione permane spesso una significativa distanza culturale, che finisce per penalizzare le persone con disabilità, anche a causa della limitata capacità delle aziende di promuovere ambienti realmente inclusivi.

Dai dati ufficiali riportati nella Relazione predisposta dal Ministero del Lavoro emerge un quadro ancora critico: sono poche le assunzioni a tempo indeterminato e spesso i contratti a tempo determinato non vengono rinnovati; le persone con un elevato livello di formazione risultano frequentemente

sottoinquadrate e, in particolare, persistono significative difficoltà nell'accesso al lavoro per le donne con disabilità, che continuano a essere assunte in misura sensibilmente inferiore. Bisogna far comprendere, a chi fa impresa, che il lavoro svolto da un disabile ha pari dignità e lo stesso valore di quello svolto da qualsiasi altro lavoratore.

Troppo spesso l'assunzione di una persona con disabilità viene ancora percepita esclusivamente come un mero adempimento di legge e, di conseguenza, come un costo per l'azienda. In questa prospettiva, l'imprenditore può essere indotto a valutare se sia più conveniente procedere all'assunzione di un lavoratore che ritiene meno produttivo oppure rischiare di sostenere il costo della sanzione prevista dalla Legge 68/1999; somma che, a decorrere dal 2027, sarà aumentata per effetto del Decreto Ministeriale n. 100/2026, che ha inoltre inasprito le sanzioni previste per la mancata copertura della quota d'obbligo.

Un meccanismo che rischia di trasformare un diritto all'inclusione lavorativa in una semplice questione economica, anziché riconoscerne il valore sociale e professionale.

È sufficiente aumentare le sanzioni per rendere più inclusivo il mercato del lavoro o sono necessari ulteriori e diversi interventi?

I Commercialisti, da sempre intermediari fra i datori di lavoro, le istituzioni ed i lavoratori possono essere il tramite per esaminare, di volta in volta, con impegno e responsabilità, le agevolazioni e gli strumenti che si possono mettere in atto in ciascuna realtà aziendale; individuare insieme agli imprenditori le mansioni richieste, orientarli nelle scelte e nella formazione dei lavoratori con disabilità, instaurare buone pratiche e, soprattutto, costruire percorsi concreti di cambiamento.

L'auspicio è che dal confronto possano emergere idee, proposte

e alleanze capaci di trasformare il diritto al lavoro da principio enunciato a realtà quotidiana per tutte le persone.

*ODCEC Torino

Direttore Scientifico Gruppo ODCEC Area Lavoro