



CIVIL WEEK. LE FRAGILITÀ, RISORSE INESPRESSE PER LE IMPRESE E PER IL MERCATO DEL LAVORO

In Italia, solo il 32,5% delle persone disabili nella fascia d'età 15-64 anni risulta occupata, contro il 58,9% della media nazionale. Manager, imprese, Istituzioni e realtà del terzo settore si confrontano per fare del "lavoro" un vero strumento d'inclusione sociale per i fragili e gli svantaggiati.

Milano, 9 maggio 2024 - Facilitare l'ingresso delle persone svantaggiate nel mercato del lavoro. Le opportunità e i benefici per le imprese che promuovono l'inclusione e abbattano le barriere del pregiudizio, oltre a favorire il matching tra aziende ed enti del terzo settore per agevolare l'impegno di persone fragili affinché il "lavoro" diventi vero strumento d'inclusione economica e sociale. Sono questi alcuni dei temi affrontati da **"Nessuno Escluso - Fragilità e Lavoro"**, il convegno ideato dal **Gruppo Manager per il Sociale di Manageritalia Lombardia**, che ha messo a confronto manager, imprese, istituzioni e realtà del terzo settore affinché le competenze e le esperienze di manager e imprese si mettano a disposizione degli enti non profit per promuovere l'inclusione nel mondo del lavoro dei più fragili.

Ad aprire i lavori del convegno, questa mattina presso gli spazi dell'Aula Magna dell'Università Cattolica del Sacro Cuore in occasione della seconda edizione della **Milano Civil Week**, il Presidente di Manageritalia Lombardia, **Paolo Scarpa**, insieme ad **Alessia Cappello**, Assessora allo Sviluppo Economico del Comune di Milano e **Giancarla Bonetta**, Coordinatrice di Manager per il Sociale di Manageritalia Lombardia.

"Includere persone fragili nel mondo del lavoro è possibile ed è responsabilità di ciascuno di noi: associazioni, istituzioni, scuole, famiglia, servizi, imprese e comunità locali" così commenta il **Presidente di Manageritalia Lombardia, Paolo Scarpa**, che prosegue: "ognuno di noi deve fare la propria parte, se veniamo meno a questa responsabilità, non violiamo solo diritto ma facciamo qualcosa di ancor più grave: priviamo la collettività di qualcosa di prezioso e insostituibile... il contributo di tutti i suoi membri, nessuno escluso!". "Il lavoro - conclude **Scarpa** - è un diritto-dovere che assume un valore fondamentale dal punto di vista economico ma soprattutto per le sue implicazioni sociali e per l'impatto significativo sulla qualità della vita di ogni individuo".

"Grazie anche a Manageritalia il tema del lavoro e dell'inclusione sono al centro della Civil Week. Temi a cui è necessario non solo dare voce, ma su cui serve un impegno reale. Milano è certamente riconosciuta come una "città del lavoro", il mio desiderio è fare in modo che la nostra diventi però la 'città del buon lavoro e delle opportunità': un obiettivo che si raggiunge attraverso l'impegno di tutti, creando una solida rete tra pubblico e privato e sinergie tra le diverse realtà del mondo del lavoro. Ecco perché all'interno del Patto per il Lavoro coinvolgiamo i tanti stakeholder del territorio: dalle associazioni di categoria ai sindacati, dalle università al terzo settore - ha **spiegato l'assessora allo Sviluppo Economico e Politiche del Lavoro, Alessia Cappello**: per poter mettere a terra, insieme, politiche attive ed efficaci capaci di affrontare un mondo del lavoro che cambia velocemente e che deve essere sempre più inclusivo".

"Sono più di venti anni - conclude **Giancarla Bonetta**, Coordinatrice di Manager per il Sociale di Manageritalia Lombardia - che con il nostro gruppo diamo volontariamente supporto agli Enti del Terzo Settore e alle imprese anche perché il lavoro diventi una concreta opportunità di realizzazione

per persone diversamente abili ma anche nel concreto un'occasione di rinascita personale e sociale per tanti individui fragili come gli ex detenuti".

L'efficace inserimento lavorativo è per le persone con disabilità una straordinaria occasione per accrescere la propria autostima e autorealizzazione, orientando le proprie attività verso qualcosa di "utile" e "produttivo", oltre a potenziare le competenze, l'autonomia e l'arricchimento personale, relazionale ecc. e al tempo stesso costituire uno degli elementi fondamentali per il processo di inclusione sociale nelle comunità.

Secondo gli ultimi dati pubblicati dall'ISTAT ed elaborati da Manageritalia, nel Paese, sui circa 3 milioni di persone diversamente abili, solo il **32,5%** (nella fascia d'età 15-64 anni) risulta occupata, contro il **58,9%** della media nazionale. Alta anche la percentuale (**20%**) delle persone diversamente abili in cerca di occupazione, sensibilmente superiore a quella della popolazione "normale" che si ferma all'11,3%. Grazie all'introduzione della **legge n. 68/99 sul collocamento mirato**, si è assistito a un netto incremento della quota di persone diversamente abili presenti nel mercato del lavoro che sono passate dal **40,2% del 2011 a oltre il 52% nel 2022**. Questo anche grazie ad una managerialità aziendale che guarda sempre più spesso in maniera positiva all'inclusività negli organici delle imprese. Molto però, è ancora da fare per una vera inclusione, soprattutto se si considerano le fasce di età più mature comprese tra i 45 e i 64 anni, ben il **62,2% dei diversamente abili risulta in cerca di un'occupazione o inoccupato**, mentre per gli under 45 la percentuale cala al **37,8%**. Per molti disabili l'esclusione lavorativa rischia di diventare una condizione permanente di vita, anche a causa dei bassi livelli di istruzione. Infatti, il 57,6% dei soggetti con gravi limitazioni possiede la licenza di scuola media, solo il 35% è diplomato e il 7,4% laureato.

Diversi gli ospiti che sono intervenuti nel corso della mattinata come: **Alessandro Figini**, Business Development Manager e Disability Manager di Cometa - **Ida Regalia**, Sociologa del Lavoro di Fondazione San Carlo - **Alessandro Nodari**, Candidate Management Senior Manager di Gi Group SpA - **Lorenzo Pestellini**, Segretario di Fondazione KPMG Italia ETS - **Heidi Ceffa**, Direttrice di Fondazione Welfare Ambrosiano - **Viviana Bassan**, Program Officer di Fondazione Cariplo e molti altri ancora.

La conclusione del convegno "**Nessuno Escluso - Fragilità e Lavoro**" è stata anche l'occasione per **Manageritalia Lombardia** di dare avvio, presso la sua comunità di oltre 43mila manager e professionisti, alla ricerca quanti-qualitativa che indagherà le scelte, le motivazioni e le modalità con cui le imprese inseriscono i fragili all'interno del proprio capitale umano e come trasformano spesso un obbligo di legge in una bella opportunità d'inclusione.

Il Gruppo Manager per il Sociale di Manageritalia Lombardia è nato nel 1999 per mettere a disposizione delle organizzazioni di volontariato del territorio, e successivamente di tutte le realtà che operano nel mondo del non profit, le competenze professionali acquisite dagli associati nel corso del loro percorso lavorativo. Ad oggi vede la partecipazione gratuita di oltre 300 manager, pensionati e in attività, attivi nella riorganizzazione, gestione progetti, fundraising e tanto altro. Sono oltre 355 i progetti che hanno potuto godere della loro consulenza per aiutare e far crescere l'inclusività e l'attenzione verso i più fragili.

MANAGERITALIA LOMBARDIA (www.manageritalia.it) - (Associazione Lombarda dirigenti, quadri ed executive professional del commercio, trasporti, turismo, servizi, terziario avanzato) associa circa 22.000 manager ai quali fornisce una vasta gamma di servizi, di derivazione contrattuale e non, quanto mai validi ed evoluti: **formazione, consulenze professionali, sistemi assicurativi e di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ai manager e alla famiglia, iniziative per la cultura e il tempo libero**. L'Associazione della Lombardia insieme ad altre 12 Associazioni dislocate sull'intero territorio nazionale e una dedicata agli Executive Professional, fa capo a **MANAGERITALIA (Federazione nazionale dirigenti, quadri del terziario) che associa oltre 43 mila manager e rappresenta a livello contrattuale i dirigenti del commercio, trasporti, turismo, servizi e terziario avanzato**.