

Sviluppo, Educazione e Disordini del Neurosviluppo

Collana di Approfondimento Psicopedagogica

I 3

Direttori

Alessandro Frolli, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA

Luigia Simona Sica, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

Comitato scientifico

Angelo Rega, CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE DEGLI PSICOLOGI

Francesca Marone, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II

Sara Rizzo, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA

Andrea Mangiatordi, UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO–BICOCCA

Pietro Muratori, IRCCS FONDAZIONE – STELLA MARIS

Sviluppo, Educazione e Disordini del Neurosviluppo



Comprendere come ci sviluppiamo, come cambiamo, quali sono le difficoltà che incontriamo durante il nostro sviluppo e come esse possono plasmare la nostra matrice psicologica. Imparare a conoscere le risorse e le capacità che acquisiamo nel corso del tempo e che ci consentono di affrontare la sfida dell'adattamento sociale. Tutto ciò costituisce lo snodo cruciale di fronte al quale siamo posti costantemente dai contesti di vita, a volte come protagonisti del cambiamento, altre come facilitatori o mediatori.

Proprio con l'idea di aiutare psicologi, educatori, insegnanti e studenti a fronteggiare il cambiamento e a comprendere come ci si evolve da un punto di vista psico-sociale nel corso del tempo, nasce la collana "Sviluppo, Educazione e Disordini del Neurosviluppo".

La collana affronta, dunque, le principali tematiche dello sviluppo psicologico nel ciclo di vita e delle scienze psico-pedagogiche, più in generale. In particolare, gli obiettivi principali sono due: il primo legato all'approfondimento scientifico delle tematiche dello sviluppo psico-sociale (attraverso contributi di autori italiani e internazionali); il secondo con carattere concreto e operativo, che mira a fornire scale di osservazione, ausili, dispositivi e attività spendibili in contesti di insegnamento/apprendimento, formali e informali. Quest'ultimi rappresentano il frutto di ricerche scientifiche mirate a fornire strumenti validati e all'avanguardia.

I volumi della Collana sono sottoposti a referaggio in doppio cieco.

In copertina “Pensieri a Colori” di Marco Basile, vincitore Concorso “Un mondo senza barriere” promosso da Rete italiana Disabili ed ENAC

Classificazione Decimale Dewey:

362.4 (23.) ASSISTENZA E PROBLEMI DI PERSONE CON MENOMAZIONI FISICHE

SARA RIZZO

IL CORPO NON HA “SENSO”

UNO STUDIO DEI PREGIUDIZI E DISCRIMINAZIONI
SULLA DISABILITÀ MOTORIA E SENSORIALE

Prefazione di

SALVATORE PATERA





ISBN
979-12-218-2102-4

PRIMA EDIZIONE
ROMA 21 LUGLIO 2025

*A Elena,
che con la sua straordinaria autonomia
mi ha ispirato e supportato,
rendendo possibile questa impresa.
Dedico a lei queste righe
con la speranza che il suo spirito libero
possa abbracciare la bellezza della diversità
e coglierne i colori!*

Indice

- 11 *Prefazione*
- 13 **Capitolo I**
Discriminazione e vulnerabilità sociale: immigrazione, genere e orientamento sessuale
1.1. Premessa, 13 – 1.2. Discriminazione e fattori di rischio: alcuni dati, 18 – 1.3. Immigrazione, 18 – 1.4. Genere e Orientamento sessuale, 20
- 27 **Capitolo II**
L'evoluzione del concetto di disabilità e le sue implicazioni sociali
2.1. Verso l'ICF: il modello bio-psico-sociale, 27 – 2.2. La disabilità nella costruzione sociale della differenza: rappresentazioni e pregiudizi, 31 – 2.3. Abilismo e comunicazione: parole, immagini e stereotipi, 38
- 45 **Capitolo III**
Disabilità e contesti educativi
3.1. Premessa, 45 – 3.2. Autodeterminazione e qualità della vita: il ruolo della scuola nell'inclusione delle persone con disabilità, 47 – 3.3. Disabilità, Inserimento, integrazione, inclusione: Le tappe principali della normativa italiana in ambito scolastico, 50
- 55 **Capitolo IV**
Disabilità e lavoro: diritti, leggi e politiche di inclusione in Italia e in Europa
4.1. Premessa, 55 – 4.2. Direttive e Regolamenti Europei, 56 – 4.3. Il Quadro italiano, 61 – 4.4. Disabilità e discriminazione: il diritto come strumento di inclusione, 64 – 4.5. L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Europa: analisi dei dati occupazionali, 68 – 4.6. L'impatto della pandemia sulla situazione

occupazionale delle persone con disabilità in Italia e le trasformazioni del lavoro in “agile”, 70 – 4.7. Conclusioni, 73

75 Capitolo V

Oltre il pregiudizio: una ricerca sulla percezione ed esperienze di discriminazione delle persone con disabilità motoria e sensoriale

5.1. Introduzione, 75 – 5.2. Obiettivi e ipotesi della ricerca, 76 – 5.3. Materiali e metodi, 76 – 5.4. Lo strumento di indagine, 78 – 5.4.1. *Le dimensioni di indagine del questionario*, 79 – 5.5. Il campione, 85 – 5.6. Risultati, 88 – 5.6.1. *Esperienza scolastica*, 88 – 5.6.2. *Esperienza lavorativa*, 97 – 5.6.3. *Qualità dell'esperienza lavorativa*, 101 – 5.6.4. *Disabilità e discriminazione nel lavoro*, 107 – 5.6.5. *Condizioni di discriminazione e altri contesti*, 111 – 5.6.6. *Riflessioni sulla disabilità e sull'inclusione*, 115 – 5.6.6.1. *Conoscere per riconoscere: il pregiudizio come distorsione cognitiva ed emotiva*, 118 – 5.6.6.2. *La disabilità nelle parole: rappresentazioni, modelli e significati interiorizzati*, 121 – 5.6.6.3. *L'inclusione è...? Parole, significati oltre i luoghi comuni*, 125 – 5.7. Relazioni significative tra disabilità, percezioni e discriminazioni, 129

133 Conclusioni

137 *Ringraziamenti*

139 *Bibliografia*

147 *Riferimenti normativi, fonti e documenti consultati*

Prefazione

Il presente volume si propone di problematizzare i meccanismi della costruzione di stereotipi e di pregiudizi che alimentano comportamenti discriminatori verso le persone con disabilità. Attraverso la lente del vissuto e della percezione diretta di persone con disabilità motoria e sensoriale, e con uno sguardo ampio e intersezionale, l'opera intende offrire una lettura complessa e sfaccettata del fenomeno. In tal senso, come evidenziava Freire, si tratta di *«problematizzare la nostra cultura, non per distruggerla, ma per farne scaturire le possibilità taciute nei secoli attraverso un processo maieutico»*. L'obiettivo primario è quindi stimolare riflessioni critiche che tengano conto delle molteplici dimensioni dell'identità e delle disuguaglianze sociali strutturali.

La prima parte del testo si apre con un'analisi approfondita dei principali meccanismi che generano le discriminazioni, evidenziandone le diverse forme e le intersezioni con fattori quali l'immigrazione, il genere e l'orientamento sessuale. Questi temi sono supportati da dati statistici che delineano lo stato attuale dei fenomeni presi in esame. Il volume prosegue con una riflessione sul concetto di disabilità, ripercorrendone l'evoluzione teorica e normativa. Vengono rivisitati i modelli interpretativi che hanno marcato il progresso delle concezioni della disabilità — dal modello medico a quello bio-psico-sociale — e le rappresentazioni sociali che, nel tempo, hanno contribuito a costruire immagini distorte e stigmatizzanti. Particolare attenzione è dedicata al ruolo del linguaggio, soprattutto nei media, nella diffusione e nel rafforzamento degli stereotipi *abilisti*.

Un'ampia sezione del volume è dedicata invece ai contesti educativi e lavorativi, riconosciuti come ambiti cruciali per la piena partecipazione delle persone con disabilità. Viene ricostruito il quadro normativo italiano ed europeo, con un focus sulle principali tappe legislative e sui modelli educativi che hanno orientato l'evoluzione delle pratiche di inclusione

sociale. Sul versante lavorativo, si analizzano le politiche attive, le persistenti criticità e l'impatto delle trasformazioni recenti inerenti la disabilità.

Attraverso un'indagine empirica rigorosa e sistematica, l'ultima parte del testo esplora la percezione e i vissuti individuali di discriminazione di un campione non rappresentativo di persone con disabilità motoria e sensoriale. L'analisi restituisce un quadro dettagliato dei contesti di vita — in particolare quelli scolastici e lavorativi — nei quali sono state sperimentate barriere fisiche, culturali e sociali. Viene evidenziato come tali ostacoli abbiano inciso sulla qualità della vita, sull'accesso alle opportunità e sulla piena partecipazione sociale in ragione di fattori discapacitanti prodotti dal contesto. Dando voce direttamente agli interessati, infatti, il volume interroga il significato di disabilità e di inclusione. Le risposte a questi interrogativi permettono di rilevare, al di là delle definizioni teoriche e istituzionali, il legame profondo tra vissuto e percezione, e come tali concetti siano stati interiorizzati, offrendo una visione soggettiva della disabilità e una riflessione critica sul termine inclusione. Si tratta evidentemente di risposte che rimandano a quesiti aperti e a sfide (non solo educative) cogenti riferite *in primis* a modelli culturali persistenti che guidano in maniera più o meno consapevole l'agire quotidiano informando le prassi educative e didattiche sia dentro che fuori la scuola.

In conclusione, il volume propone una riflessione, quale posizionamento culturale critico sul tema, in merito alla persistenza dei pregiudizi e delle discriminazioni, suggerendo possibili azioni e strategie educative volte a decostruire, contrastare e quand'anche prevenire tali fenomeni. Il pregio del volume è di problematizzare, sulla scia di un ampio e consistente dibattito contemporaneo, il tema dell'inclusione quale processo culturale profondo, che richiede scelte e posizionamenti quotidiani precisi, avrebbe detto Agnes Heller, che considerino e al contempo agiscano in maniera critica e soprattutto riflessiva a partire dalla testimonianza del proprio agire quotidiano.

Discriminazione e vulnerabilità sociale: immigrazione, genere e orientamento sessuale

1.1. Premessa

In che modo è possibile affrontare le disuguaglianze in una società profondamente segnata dal pluralismo culturale e da una crescente diversificazione?

Il potere di discriminare è insito nell'uomo. Per comprendere la complessità dell'ambiente e per interagire con esso, gli esseri umani hanno la necessità di "distinguere", discriminare, categorizzare in base a caratteristiche specifiche che includono o escludono tipologie. La semplificazione delle categorizzazioni permette così di costruire uno spazio di riconoscimento e di identificazione sociale che contemporaneamente ne esclude altri.

Possiamo affermare che l'anticamera della discriminazione è il pregiudizio: atteggiamento negativo verso un individuo che si fonda esclusivamente sull'appartenenza a un gruppo sociale. Da questa prospettiva il pregiudizio è "un atteggiamento" che si esplica attraverso una scorciatoia mentale, adattiva "stereotipo"¹ che permette all'individuo di incasellare persone o cose in categorie stabili. Per Lippmann (1922) gli stereotipi sono schemi mentali o conoscenze fisse sulla realtà che ci aiutano a classificare le informazioni, rendendo più facile organizzarle².

In questo modo, la nostra interpretazione del mondo viene semplificata, spesso portando a spiegazioni sbagliate, concetti rigidi e distorti della realtà, che inevitabilmente si allontanano dalla verità. Come afferma Allport (1993) lo stereotipo semplifica la comprensione del mondo attraverso

¹ Dal greco stereos: rigido e tupos: impronta. Il termine stereotipo fu usato per la prima volta dal giornalista Walter Lippman nel 1922.

² Lippmann W. (1922), *L'opinione pubblica*, Donzelli, Roma, 2004.

un processo che tende a nascondere le differenze tra i membri dei gruppi sociali³.

Gli stereotipi diventano, dunque, delle generalizzazioni usate per definire sé stessi o per identificare gli altri in base a caratteristiche come sesso, religione, etnia, e così via. Lo stereotipo è una componente cognitiva del pregiudizio che in qualche modo ha una funzione adattiva. Oltre all'elemento cognitivo che identifica tratti “tipici” di una persona o di un gruppo sociale, il pregiudizio porta in sé altre componenti: affettiva che riguarda le emozioni suscitate da un individuo o da un gruppo sociale come paura, ostilità; comportamentale che riguarda l'intenzione del comportamento ad esempio discriminatorio o di esclusione nei confronti di una persona o di un gruppo sociale. L'appartenenza e l'identificazione ai gruppi sociali, dunque presuppone l'esclusione di adesione a gruppi, considerati “diversi”. In tal senso “distinguere” diventa una necessità umana, in quanto permette di riconoscersi in caratteristiche che “accomunano” le persone (religione, etnia, orientamento sessuale, ecc.). È dunque irrealistico pensare che, nella società contemporanea, sia possibile eliminare completamente la distinzione e la discriminazione, poiché queste dinamiche sono influenzate da fattori culturali, sociali ed economici profondamente radicati. «Il risultato dell'operazione di distinzione/discriminazione è sensibile ai mutamenti che intervengono nello spaziotempo (il contesto) nel quale il singolo soggetto cosciente è inserito e interagisce con gli altri soggetti che riconosce come simili»⁴. La discriminazione però a differenza della distinzione può essere intesa come la traduzione comportamentale negativa sulla base di un pregiudizio.

Negli anni '70 Henri Tajfel e John C. Turner (1979) svilupparono uno dei modelli maggiormente esplicativi per spiegare i processi che avvengono all'interno di un gruppo sociale: Social Identity Theory (SIT). Secondo la SIT gli individui sono più propensi a favorire il proprio gruppo di appartenenza (in-group) rispetto a un gruppo a cui non appartengono (out-group), poiché il primo è strettamente connesso alla loro identità personale. La teoria Social Identity Theory vede il gruppo come il punto di

³ Allport G., *La natura del pregiudizio*, La Nuova Italia, Firenze, 1973.

⁴ Goodley D., D'Alessio S., Ferri B., Monceri F., Titchkosky T., Vadalà G., Valtellina E., Migliarini V., Bocci F., Marra A.D., Medeghini E.R., *Disability studies e inclusione, per una lettura critica delle politiche e pratiche educative*, Collana “Disabilities Studies”, Erickson, Roma, 2018, p. 28.

partenza dell'identità sociale: negli esseri umani è naturale avere la tendenza a formare gruppi, a sentirsi parte di essi e a distinguere il proprio gruppo di appartenenza (ingroup) da quelli esterni (outgroup). Questa dinamica genera di conseguenza dei meccanismi di distorsione cognitiva e comportamenti di favoritismo verso il proprio gruppo, mentre si tende a essere meno disponibili verso gli altri gruppi⁵. L'individuo, dunque, avendo un'identità oltre che personale anche sociale tende a sostenere il gruppo di appartenenza a sfavore di altri per mantenere positiva la propria identità. Il confronto continuo genera implicitamente una considerazione migliore del proprio gruppo svalutando gli altri.

Se il pregiudizio è l'anticamera della discriminazione, la stessa possiamo considerarla come l'esplicitazione del pregiudizio, ovvero il comportamento che ne consegue. La discriminazione comprende e prevede dunque una reazione, un'interazione che tende a limitare o escludere individui o gruppi sociali per caratteristiche specifiche da opportunità, privilegi, scelte, considerazioni.

Il fenomeno della discriminazione è alquanto complesso, così come la stessa definizione di discriminazione ha origini e presupposti abbastanza diversificati nelle scienze. Lo studio e le definizioni del termine traslano infatti, dalle scienze sociali a quelle prettamente giuridiche definite per prevenire o contrastarne il fenomeno. Una delle problematiche che spesso si affronta nelle cause per discriminazione è l'identificazione del comportamento discriminatorio. Molte sono le situazioni in cui chi subisce un comportamento o atteggiamento discriminatorio non percepisce la discriminazione o al contrario, diversi comportamenti possono essere avvertiti come discriminatori ma potrebbero non esserlo.

In generale la discriminazione riguarda un comportamento che genera un trattamento non paritario verso una persona o un gruppo di persone appartenenti a determinate categorie. Discriminare, significa differenziare situazioni, persone o ancora non riconoscere diritti nei confronti di determinati gruppi. La discriminazione, dunque, si verifica quando una persona o un gruppo viene trattato in maniera sfavorevole rispetto ad altre persone o altri gruppi che si trovano nella medesima situazione.

⁵ Tajfel H., *Gruppi Umani e Categorie Sociali*, il Mulino, Bologna, 1999. Tajfel H., Turner J.C., *An integrative theory of intergroup conflict*, in W.G. Austin, S. Worchel (a cura di), *The social psychology of intergroup relations*, Brooks/Cole, Monterey, CA, 1979.

In via di principio, in situazioni analoghe le persone devono ricevere lo stesso trattamento e non subire un comportamento meno favorevole dovuto a una determinata appartenenza o caratteristica personale⁶.

È importante precisare la differenza che intercorre tra discriminare e distinguere: nel primo caso il comportamento è determinato esclusivamente dall'appartenenza della persona ad una determinata categoria, come fattore scatenante e discriminatorio; nel secondo caso il comportamento può essere motivato da altri fattori che non sempre sono discriminatori. Nella circostanza ad esempio delle assunzioni, una azienda “distingue” i candidati rispetto a competenze specifiche del profilo richiesto.

In generale, la discriminazione assume due modalità principali: diretta e indiretta⁷. Nel primo caso, il comportamento discriminatorio è esplicito e palese, dunque, si mette la persona o un gruppo di persone in una situazione di svantaggio. Considerando nuovamente, a titolo di esempio, le procedure di assunzione di un'azienda, in fase di selezione se vengono escluse donne o persone con nazionalità straniera senza un motivo oggettivo possiamo parlare di discriminazione. Nella discriminazione indiretta, invece, il comportamento o una determinata procedura aziendale apparentemente innocua e neutra, provoca di fatto uno svantaggio alla persona o ad un gruppo di persone. Proseguendo con l'esempio precedente, l'azienda, durante la fase di selezione, si rivolge indistintamente a uomini e donne, ma di fatto impone una flessibilità oraria che una madre potrebbe avere difficoltà a sostenere. Tale forma di discriminazione viene anche chiamata “strutturale”⁸. Nei contesti lavorativi i diversi assetti organizzativi possono influenzare significativamente le dinamiche interne e in alcuni casi, generare disparità di trattamento e svantaggi legati all'appartenenza del dipendente a specifiche tradizioni, culture, religioni o al genere. Le caratteristiche individuali e collettive possono, quindi, in determinati ambienti, trasformarsi in fattori di rischio sfocianti eventualmente in discriminazione.

La discriminazione è un fenomeno complesso e dalle molteplici sfaccettature e può assumere forme diverse a seconda dei contesti e delle interazioni tra vari fattori. Quando più elementi discriminatori si

⁶ Consiglio E., *Cosa è la discriminazione. Un'introduzione teorica al diritto antidiscriminatorio*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 79.

⁷ d.lgs. n. 198/2006, *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*.

⁸ *Ibidem*.

sovrappongono, come l'origine etnica, il genere, l'orientamento sessuale, la condizione socio-economica e la disabilità, il grado di tutela diventa multidimensionale richiedendo approcci integrati e strategie specifiche per garantire equità e inclusione⁹.

Come già sottolineato, è fondamentale chiarire la distinzione tra discriminazione e semplice differenziazione. La discriminazione agisce quando "si esclude" una persona per appartenenza a gruppi o per caratteristiche specifiche che dovrebbero essere irrilevanti e quindi, senza alcun motivo oggettivo. L'esclusione però non è sempre una forma di discriminazione. Quando la "differenza", la "diversità" assumono un ruolo centrale nella ricerca, ad esempio, di una figura professionale, l'esclusione di determinati "profili" può avere delle motivazioni oggettive e non necessariamente riconducibili all'identità della persona o del gruppo "escluso". Se nell'offerta di lavoro, ad esempio viene precisato che è necessario conoscere bene la lingua italiana, il candidato straniero che non ha tale requisito può essere "scartato" e non discriminato.

Non è sempre facile discernere tra la natura oggettiva di una discriminazione e la reale intenzionalità che sottende un determinato comportamento. A tal proposito, le direttive europee forniscono un quadro normativo di riferimento, affrontando aspetti legati alla razza, all'origine etnica, al sesso e al genere, alla religione e alle convinzioni personali, all'età, alla disabilità e all'orientamento sessuale, contribuendo a chiarire i criteri di valutazione e le tutele applicabili¹⁰ In particolare l'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali (sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale)¹¹ amplia sicuramente il ventaglio dei fattori di rischio discriminatori.

⁹ È una forma di discriminazione multipla basata su più fattori concomitanti. Un esempio emblematico è l'appartenenza al genere femminile e la disabilità.

¹⁰ Direttiva 2000/78/CE.

¹¹ Art. 21, *Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea*, (2000/C 364/01).

1.2. Discriminazione e fattori di rischio: alcuni dati

I fattori di discriminazione possono assumere forme diverse a seconda della cultura e dei valori di una specifica società o nazione, influenzando le dinamiche sociali e le opportunità di inclusione. Le caratteristiche specifiche di una persona o di un gruppo di persone possono rappresentare in base al contesto culturale un rischio discriminatorio più o meno elevato. Sebbene in ambito europeo si faccia riferimento alle norme sovranazionali dell'Unione europea, queste rappresentano solo una parte del quadro giuridico, che deve essere integrato con le legislazioni nazionali per garantire un'applicazione efficace e coerente delle disposizioni. I fattori scatenanti possono mutare da nazione a nazione in quanto atti e comportamenti discriminatori sono spesso influenzati dalla cultura di appartenenza, dal credo predominante, da sistemi valoriali diversificati e da modelli educativi condivisi. In Italia i fattori discriminatori riconosciuti dalla legge sono: il genere, l'origine etnica, il credo (opinioni, fede, religione), l'orientamento sessuale, l'età, la disabilità fisica o psichica¹². Lo scenario italiano attuale, considerato sotto diversi profili, si mostra complesso e necessita di politiche di inclusione “attiva” per l'inserimento professionale e per la prevenzione di comportamenti discriminatori nei confronti di persone svantaggiate o di soggetti ritenuti socialmente più deboli.

1.3. Immigrazione

L'immigrazione rappresenta un fattore di rischio elevato. L'immigrato in quanto tale può racchiudere in sé diverse fonti di rischio: l'origine etnica, il credo (opinioni, fede, religione) che possono talora contrapporsi alla cultura del paese ospitante generando comportamenti e atteggiamenti discriminatori. Se da una parte le politiche italiane degli ultimi governi hanno ottenuto un decremento dei flussi migratori dovuto al periodo della

¹² d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215 – Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Legge n. 205/93 (Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa.) Decreto legislativo del 09 Luglio 2003, n. 216 Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

pandemia che ha costretto la chiusura delle frontiere¹³, dall'altra si assiste a un incremento della presenza di minori non accompagnati: 20.089 unità, dato in forte aumento, 2021 (+64%) e del 2020 (+184%)¹⁴. Si tratta di soggetti socialmente deboli che nei prossimi anni dovranno confrontarsi con il mondo del lavoro rappresentando, dunque, un elevato rischio di discriminazione laddove non vengano attuate politiche di inclusione sociale e progetti di inserimento professionale.

Nel rapporto del 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativo all'occupazione degli stranieri immigrati in Italia, gli occupati stranieri nel nostro paese sono 2,3 milioni, circa il 10% del totale e, a parità di altre condizioni, hanno più probabilità degli italiani di perdere il posto di lavoro¹⁵. Il rischio è massimo per le giovani donne straniere, con basso livello di istruzione. Già nel 2016 i dati ISTAT riportavano che solo il 28% degli immigrati registrati trovavano un'occupazione stabile ma incorreva facilmente in atteggiamenti discriminatori e xenofobi di cui era pienamente responsabile il datore di lavoro¹⁶.

Nel 2011 rispetto alle forme di discriminazione rivolte agli immigrati il report dell'ISTAT, UNAR *I Migranti visti Dai Cittadini*, ha messo in risalto la percezione degli italiani sul tema della discriminazione razziale «La maggior parte degli intervistati ritiene che in Italia gli immigrati siano discriminati: il 59,5% dei rispondenti afferma che nel nostro paese gli immigrati sono trattati meno bene degli italiani (13,1% molto, 46,4% abbastanza)». Secondo i rispondenti, a parità di capacità e di titoli, gli immigrati hanno meno opportunità degli italiani di trovare un lavoro, di ottenere una promozione e di trovare una casa in affitto: sono di questo parere rispettivamente il 70,2%, il 69% e il 68,7% degli intervistati. Inoltre, il 48,7% si dichiara d'accordo con l'affermazione secondo la quale «in condizione di scarsità di lavoro, i datori di lavoro dovrebbero dare la precedenza agli italiani rispetto agli immigrati»¹⁷.

¹³ www.istat.it, Istat, *Stranieri residenti e nuovi cittadini: caratteristiche demografiche e distribuzione territoriale – Anno 2021*, Report 15 marzo 2023.

¹⁴ Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, *Rapporto di approfondimento semestrale*, 31 dicembre 2022.

¹⁵ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, X Rapporto «*Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*», 2021.

¹⁶ ISTAT, *Migrazioni internazionali e interne della popolazione residente, 2016*, 29 novembre 2017.

¹⁷ ISTAT, UNAR, *I Migranti visti Dai Cittadini*, Report anno 2011, 11 luglio 2012.

È altamente probabile che negli ultimi quindici anni le politiche migratorie, non sempre in linea con progetti rivolti a una reale integrazione e le modalità con cui sono state trasmesse le notizie a livello mediatico dei flussi migratori, abbiano inciso sulla percezione degli italiani e sulla rilevanza del fenomeno. Un dato particolarmente preoccupante pubblicato nel sito dell'UNAR (Ufficio Nazionale Anti Discriminazioni Razziali, per la Presidenza del consiglio, ISTAT) denuncia 1379 segnalazioni in Italia di discriminazione razziale, omotransfobica, antisemita e abilista nel 2022¹⁸.

1.4. Genere e orientamento sessuale

La Direttiva 2006/54/CE¹⁹ sancisce il principio di parità tra uomo e donna. A livello professionale la donna deve accedere a qualsiasi posizione lavorativa e con lo stesso trattamento economico dell'uomo. Diversi dati internazionali mostrano però un'ampia disparità tuttora presente: nel 2023 il divario retributivo medio nell'Unione Europea è stato del 12%; nel 2022 il 30% delle donne lavora part-time e malgrado le donne completino il ciclo di istruzione superiore più degli uomini, sono meno rappresentate nel mercato del lavoro²⁰.

Per quanto riguarda l'Italia, l'art. 37 della Costituzione stabilisce che: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione»²¹. Secondo il principio di uguaglianza espresso dalla legge italiana, quindi, la donna non dovrebbe essere soggetta ad alcuna forma di discriminazione e di disparità di trattamento rispetto al genere maschile in ambito lavorativo.

La fotografia della realtà, però, mostra ben altro. Nel 2022 il 27,7% delle donne occupate ricopre lavori “non standard” ovvero caratterizzati

¹⁸ ISTAT, UNAR, www.unar.it, 16 febbraio 2022.

¹⁹ Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e impiego che ha semplificato e reso più efficace il contenuto delle precedenti direttive sull'argomento.

²⁰ www.europa.eu, *Comprendere il divario retributivo di genere: definizione, fatti e cause*, 14 marzo 2025.

²¹ Art. 37, Costituzione della Repubblica italiana.