

# Il lavoro come progetto di vita

## Da Davoli un modello integrato di welfare di comunità per l'autonomia e la partecipazione sociale delle persone con disabilità

Luigia Barone

Avv. Specializzata in Psicologia giuridica, Diritto di famiglia e diritto minorile. Gender violence expert, Formatrice, Supervisor e Valutatrice progetti CAV e CR. Mediattrice familiare AIMS, socia CoMeTe Aps. Consulente speciale e Responsabile Centro ascolto minori e persone vulnerabili Diocesi Mileto-Nicotera-Tropea. Già G.O. Tribunale per i Minorenni di Catanzaro e Consulente Regione Calabria Dipartimento Politiche Sociali ed INDIRE

*Il progetto InDavoli, promosso dal Comune di Davoli in collaborazione con ASP di Catanzaro, imprese, famiglie e terzo settore, rappresenta un'esperienza innovativa di welfare di comunità orientata all'inclusione socio-lavorativa di giovani con autismo ad alto funzionamento, neurodivergenze e altre fragilità complesse. L'articolo analizza il modello sviluppato, fondato sull'integrazione tra istituzioni, servizi socio-sanitari, sistema produttivo e rete familiare, con l'obiettivo di accompagnare la delicata transizione verso la vita adulta attraverso percorsi personalizzati di inserimento lavorativo. Particolare attenzione viene dedicata al ruolo del matching tra caratteristiche individuali e contesti organizzativi, al tutoraggio come strumento di mediazione e sostegno, e alla costruzione di alleanze territoriali capaci di trasformare l'inclusione da principio astratto a pratica concreta. Attraverso le testimonianze di amministratori/e, professionisti/e, imprenditori/trici, famiglie e persone che ne hanno beneficiato, emerge come il lavoro possa costituire non soltanto un'opportunità occupazionale, ma un dispositivo di autonomia, partecipazione sociale e costruzione dell'identità adulta. I primi risultati evidenziano il potenziale del modello quale buona prassi replicabile, in grado di contribuire allo sviluppo di politiche integrate sul tema del "Dopo di Noi" e di promuovere una cultura dell'inclusione fondata sulla corresponsabilità delle comunità locali.*

C'è un momento, nella vita di molte persone con fragilità complesse, in cui il sistema di protezione rischia di interrompersi. Finché c'è la scuola, esistono riferimenti, strumenti educativi, figure di sostegno, obiettivi personalizzati, routine quotidiane. Quando il percorso scolastico si conclude o si avvicina alla conclusione, molte famiglie si trovano davanti a una domanda difficile: che cosa succede adesso? È pensando a questo spazio di transizione, spesso fragile e poco presidiato, che nasce il progetto InDavoli, promosso dal Comune di Davoli, in provincia di Catanzaro, con l'obiettivo di costruire percorsi di inclusione lavorativa per giovani con autismo ad alto funzionamento, neurodivergenze ed altre fragilità comples-

se. Il progetto non nasce come intervento isolato, né come semplice esperienza di sensibilizzazione; la sua ambizione è più strutturale: trasformare l'inclusione lavorativa da occasione episodica a metodo territoriale, capace di mettere in relazione istituzioni, servizi sanitari, imprese, famiglie, tutor e beneficiari. In questa prospettiva, il lavoro non viene considerato soltanto come accesso a un'occupazione, ma come leva di autonomia, dignità, riconoscimento sociale e partecipazione alla comunità. Per molte persone fragili, poter lavorare significa uscire da una condizione di sospensione, misurarsi con un ruolo adulto, sperimentare competenze, costruire relazioni e immaginare un futuro possibile.

Welfare Oggi 2 · 2026

## Dal bisogno delle famiglie alla costruzione di un modello

A promuovere il progetto all'interno dell'amministrazione comunale è stata **Giuseppina Zangari, assessora alle Politiche Sociali ed alla disabilità del Comune di Davoli**, che ha interpretato una domanda molto concreta proveniente dal territorio, quella delle famiglie che, dopo anni di scuola, percorsi sanitari e interventi educativi, chiedono continuità, prospettive e strumenti per accompagnare i figli verso la vita adulta. Il punto di partenza non è stato l'assistenzialismo, ma una visione diversa del welfare locale. Non più soltanto protezione della fragilità, ma costruzione di contesti in cui le persone possano esprimere capacità, assumere ruoli e contribuire alla vita sociale ed economica della comunità. *"In Davoli nasce dal bisogno di non lasciare le persone sospese una volta chiuso un percorso"*, spiega Zangari. *"Parliamo di ragazzi che si trovano nella fase di passaggio verso l'età adulta, spesso con la scuola appena conclusa o in fase di conclusione. Serviva un progetto che fosse un primo passo verso una maggiore autonomia, verso il lavoro e verso un ruolo riconosciuto nella comunità."*

In Davoli non si limita a dichiarare l'importanza dell'inclusione, ma prova a costruire le condizioni perché l'inserimento possa funzionare davvero. Questo significa conoscere le persone, ascoltare le aziende, coinvolgere i servizi, formare i contesti lavorativi, accompagnare i percorsi e monitorare le criticità. Per l'assessora, il cambio di sguardo è decisivo. *"Abbiamo voluto dimostrare che la neurodivergenza non è un limite al lavoro ma una modalità diversa di funzionare."*

## Le imprese non sono sorde, chiedono metodo

Uno degli aspetti più interessanti di In Davoli riguarda il lavoro preliminare svolto con il tessuto produttivo locale. Il progetto non è partito da un modello astratto, ma da una lettura concreta del territorio. Sono state coinvolte circa trecento imprese locali attraverso una rilevazione fatta con un sondaggio pensato per comprendere disponibilità, fabbisogni, timori e condizioni operative. Il dato emerso è particolarmente significativo per chi si occupa di politiche so-

ciali e lavoro, la principale barriera non sembra essere una chiusura culturale delle aziende, ma la mancanza di strumenti, accompagnamento e riferimenti operativi. Molte imprese non respingono il tema dell'inclusione ma dichiarano anche di non sapere da dove partire, di temere errori, e di avere bisogno di un supporto stabile.

## La trasformazione di una sfida personale in impresa sociale

Nella costruzione del progetto ha avuto un ruolo importante anche **Maurizio Menniti**, dirigente d'azienda e fondatore di JobAut, impresa sociale nata per favorire l'inserimento lavorativo delle persone nello spettro autistico e con neurodivergenze. Menniti porta dentro In Davoli una doppia prospettiva, quella dell'imprenditore e quella del padre. È un padre che ha incontrato la sfida della neurodiversità nella propria esperienza familiare e ha scelto di trasformarla in conoscenza, impegno e progettualità sociale. *"La mia storia è la storia di tanti genitori"*, racconta Menniti. *"Quando arriva un figlio, ogni famiglia costruisce una propria idea di futuro. Poi può accadere che la realtà sia diversa da quella immaginata. Di fronte a questo, ho iniziato a studiare e ho capito che molte caratteristiche della neurodivergenza non sono difetti. Possono diventare opportunità, se vengono comprese e collocate nel contesto giusto"*. Menniti ha supportato il Comune di Davoli portando nel progetto competenze specifiche sull'inserimento lavorativo, sulla lettura delle caratteristiche individuali, sul rapporto con le imprese e sulla necessità di costruire un matching efficace tra persona, mansione e ambiente di lavoro. Il contributo riguarda anche il cambio di paradigma culturale: l'inclusione lavorativa non deve essere presentata alle aziende come un gesto di bontà o responsabilità sociale fine a sé stessa. Quando la persona viene inserita in una mansione coerente con le proprie competenze e quando il contesto viene preparato ad accoglierla essa può diventare una scelta capace di generare valore, *"Spesso si pensa che inserire un ragazzo autistico in azienda sia un atto di pura bontà, in realtà può essere anche un vantaggio competitivo. Alcune caratteristiche, come la precisione, la concentrazione, la costanza, l'attenzione al dettaglio o l'interesse profondo per de-*



*terminati ambiti, possono diventare risorse importanti per l'impresa".* La questione, quindi, non è chiedere alle persone neurodivergenti di adattarsi a qualunque contesto. La questione è individuare il contesto giusto, leggere correttamente le competenze, formare l'azienda e accompagnare l'inserimento nel tempo.

### **Il ruolo dell'ASP e la costruzione del matching**

Dopo la fase di ascolto delle imprese e di analisi del territorio, il progetto è stato presentato all'ASP di riferimento. Da questa collaborazione è nato un accordo che ha consentito l'avvio delle prime borse lavoro della durata di quattro mesi. Un punto merita particolare chiarezza. I ragazzi non sono stati selezionati dal Centro per l'Impiego, ma individuati dall'ASP – NPI e CSM – attraverso il lavoro dei professionisti coinvolti, in particolare dell'équipe sanitaria e sociale competente. È stato questo passaggio a rendere possibile una valutazione più attenta delle caratteristiche personali, delle competenze, dei bisogni di supporto e delle condizioni necessarie per un inserimento so-

stenibile. L'ASP ha svolto quindi una funzione decisiva di connessione tra due mondi che spesso faticano a parlarsi, quello sanitario e quello produttivo. Da una parte la conoscenza clinica, educativa e relazionale delle persone beneficiarie, dall'altra le esigenze concrete delle aziende. Il matching non è stato inteso come semplice abbinamento tra una persona e un posto libero ma costruito come processo di lettura reciproca. Sono stati individuati le prime cinque persone ed attivati percorsi in settori diversi (informatica, servizi alla persona, grande distribuzione, attività educative) e mansioni differenziate

### **Il Tutor come figura ponte tra persona ed Organizzazione**

Tra i dispositivi centrali: il tutoraggio, non come figura accessoria, ma con funzione di ponte. Il tutor accompagna il beneficiario, supporta l'azienda, facilita la comunicazione, aiuta a leggere le difficoltà e contribuisce a costruire progressivamente autonomia. Nelle fasi iniziali di un inserimento lavorativo, molte cri-

icità non dipendono dalla mancanza di capacità della persona o dalla mancanza di disponibilità dell'impresa, ma da equivoci, aspettative implicite, istruzioni poco chiare, ambienti troppo complessi o assenza di mediazione. Il tutor non sostituisce la persona e non deresponsabilizza l'impresa, al contrario, permette al percorso di diventare progressivamente più autonomo e sostenibile. Il progetto prevede inoltre convenzioni formalizzate e borse lavoro, garantendo maggiore chiarezza nei ruoli, nelle responsabilità, nelle tutele economiche e negli obiettivi dei percorsi.

**Sul significato dell'esperienza InDavoli e sulle prospettive che progetti di questo tipo possono offrire nell'ambito dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, interviene Danilo Ferrara, Consigliere Nazionale del Consiglio Nazionale dell'Ordine Assistenti Sociali (CNOAS).** *“Esperienze come InDavoli meritano attenzione perché affrontano una delle sfide più importanti delle politiche sociali contemporanee: trasformare il diritto all'inclusione in opportunità concrete di autonomia, partecipazione e cittadinanza. Il valore di iniziative come questa non risiede soltanto negli esiti occupazionali, che restano fondamentali, ma anche nella capacità di costruire alleanze tra istituzioni, servizi, famiglie, imprese e comunità locali. È in queste reti che si creano le condizioni per rendere effettivi i diritti delle persone con disabilità e sostenere autentici percorsi di autodeterminazione.*

*Al tempo stesso, l'inclusione lavorativa ci richiama a una sfida culturale più ampia: non sono soltanto le persone che devono essere accompagnate verso il lavoro, ma sono i contesti organizzativi, sociali e produttivi che devono essere adattati e trasformati in base alle caratteristiche delle persone, per diventare realmente accessibili, inclusivi e capaci di valorizzarne competenze e potenzialità. Se sapranno consolidarsi nel tempo, esperienze come InDavoli potranno rappresentare un contributo significativo alla costruzione di modelli di inclusione sempre più fondati sui diritti, sulle capacità delle persone e sulla corresponsabilità delle comunità”.*

### Marco ed il lavoro come scoperta di un nuovo futuro

La dimensione sistemica del progetto trova conferma nelle storie individuali. Tra queste c'è quella di Mar-

co, un meraviglioso ragazzo di venti anni, che ha scelto di mettersi in gioco aderendo al percorso di inclusione socio-lavorativa promosso dal progetto. Marco era in attesa di iniziare il percorso presso l'Accademia ITS quando gli è stata proposta la possibilità di partecipare al progetto. Ha scelto di mettersi in gioco, sostenuto da un tutor e da un'équipe che ha dedicato tempo alla conoscenza delle sue capacità, delle sue inclinazioni e delle sue passioni. Marco percepisce l'opportunità come una sfida, e decide di coglierla, sostenuto da un tutor e da un'équipe specializzata che ha dedicato tempo e attenzione alla conoscenza delle sue capacità, delle sue inclinazioni e delle sue passioni. Da questo lavoro è nato l'inserimento presso Tod System, azienda attiva nei settori dell'informatica e della robotica. Un contesto coerente con i suoi interessi, che gli ha permesso di avvicinarsi a strumenti, programmi e competenze tecniche nuove. Nel suo racconto, però, l'apprendimento professionale si intreccia con un dato relazionale altrettanto importante. Marco ha trovato un ambiente in cui sentirsi accolto, riconosciuto e parte del gruppo; sentirsi accolto e riconosciuto come parte integrante del team ha rappresentato un elemento decisivo per il successo dell'esperienza nel corso della quale è stato sostenuto *“da persone di cui ci si può fidare”*. Marco parla della grande curiosità che lo anima nelle cose che fa e che, con gioia, ha ritrovato nell'ambiente di lavoro. Gli ultimi mesi sono stati impegnativi, perché ha dovuto conciliare studio e attività lavorativa. Una fatica reale, che avrebbe potuto scoraggiarlo, ma che si è trasformata in occasione di crescita. Al termine dell'esperienza, Marco racconta di avere rafforzato le proprie competenze e di avere compreso con maggiore chiarezza il proprio desiderio, continuare a studiare e lavorare nel settore informatico.

La sua testimonianza mostra il significato più profondo dell'inserimento lavorativo accompagnato.

### La madre di Marco, dalla fiducia riposta ad una rinnovata speranza

Accanto alla voce dei giovani protagonisti, emerge con forza anche quella delle famiglie, che spesso accompagnano percorsi complessi fatti di aspettative, ostacoli e conquiste quotidiane. La madre di Marco

racconta come la proposta di partecipare a InDavoli sia stata accolta come una delle prime opportunità realmente concrete offerte al figlio dopo anni di impegno e sacrifici. La mamma sottolinea come, ancora oggi, la società sia caratterizzata da una diffusa disinformazione sul tema delle neurodivergenze e sulle conseguenze che queste possono avere nella vita delle persone e delle loro famiglie. In particolare, evidenzia come molti ragazzi nello spettro autistico incontrino importanti difficoltà sul piano relazionale, soprattutto nei rapporti con i coetanei, sperimentando spesso isolamento, incomprensioni e senso di inadeguatezza. Anche il percorso di Marco non è stato privo di ostacoli. La famiglia ha attraversato anni impegnativi, sostenuta da professionisti competenti, ma costretta a confrontarsi quotidianamente con le difficoltà che accompagnano la crescita e la costruzione di relazioni sociali significative. Per questo motivo, quando è arrivata, la proposta di aderire al progetto è stata vissuta come uno spiraglio di luce, una possibilità concreta di guardare al futuro con maggiore fiducia. La madre di Marco evidenzia inoltre il ruolo determinante svolto dalla Neuropsichiatria Infantile di Soverato nell'avvicinare il figlio a questa opportunità. La proposta di partecipare al progetto è stata infatti avanzata dall'equipe della **Neuropsichiatria Infantile di Soverato**, nelle persone della **responsabile, la neuropsichiatra dott.ssa Barone, della psicologa dott.ssa Parisi e dell'assistente sociale dott. Ferrara**, figure che hanno accompagnato Marco e la sua famiglia nel percorso di crescita e costruzione dell'autonomia anche nel delicato passaggio all'età adulta. Nel raccontare questa esperienza, la donna esprime profonda gratitudine nei confronti dell'intera équipe della NPI la cui competenza e professionalità si uniscono ad una straordinaria dedizione umana alla capacità di andare oltre il semplice intervento clinico, costruendo una relazione autentica con i ragazzi e con le loro famiglie, fondata sull'ascolto, sulla fiducia e sulla presenza costante nei momenti più complessi. È anche grazie a questa attenzione verso la persona nella sua globalità che è stato possibile individuare e cogliere un'opportunità come InDavoli, trasformandola in un concreto percorso di inclusione, formazione e autonomia. Secondo la madre, uno degli elementi di maggiore valore del progetto è rappresentato dal me-

todo adottato, che ha consentito di trasformare un'opportunità occupazionale in autentico percorso di crescita personale capace di sostenere la costruzione di una vita sempre più autonoma. Pur non mancando giornate difficili e momenti di fatica, la famiglia continua a guardare avanti con determinazione, trasmettendo al proprio figlio un messaggio chiaro: non fermarsi davanti agli ostacoli, non arrendersi alle difficoltà, ma continuare a investire sulla formazione, sulla cultura e sulle proprie capacità.

### Divina e l'Impresa che cresce accogliendo

Un altro percorso significativo è quello di Divina, accolta all'interno del centro estetico guidato da **Caterina Signorello**. All'inizio non sono mancati timori comprensibili; per l'azienda era un'esperienza nuova, ma la presenza dell'intera équipe di progetto ha consentito di affrontare il percorso con maggiore serenità. Divina, alla sua prima esperienza lavorativa, è entrata progressivamente nel gruppo, ha costruito relazioni positive con colleghe e clienti e ha mostrato una sensibilità artistica che ha trovato spazio anche nel lavoro quotidiano. L'esperienza ha prodotto un cambiamento non solo per la ragazza, ma anche per l'organizzazione che l'ha accolta. L'impresa ha potuto verificare concretamente che molti limiti attribuiti alle persone fragili sono in realtà il risultato di contesti non preparati o di pregiudizi non dichiarati. Al termine della borsa lavoro, l'azienda ha manifestato la disponibilità a proseguire il rapporto attraverso un'assunzione. È un risultato importante, perché dimostra che l'inclusione lavorativa, quando è progettata in modo serio, non genera soltanto beneficio sociale. Può generare valore per l'impresa, per il gruppo di lavoro e per la comunità.

### Dalle borse lavoro alla buona prassi territoriale

I primi risultati del progetto confermano la possibilità di trasformare InDavoli in un modello più stabile. Uno dei percorsi avviati si sta concretizzando in un tirocinio lavorativo attivato attraverso il collocamento mirato, della durata di dodici mesi e rinnovabile per ulteriori ventiquattro. Per un altro beneficiario è emersa la manifestazione di interesse da parte

Welfare Oggi 2 · 2026

di un'azienda verso una futura assunzione a tempo indeterminato. Gli altri percorsi sono ancora in fase di sviluppo e accompagnamento. Il dato non va letto soltanto in termini occupazionali. InDavoli mostra la possibilità di costruire una filiera territoriale in cui ciascun attore svolge una funzione precisa. Il Comune attiva la regia istituzionale e tiene insieme la visione territoriale. L'ASP individua i beneficiari e contribuisce alla valutazione delle condizioni di inserimento. Le imprese mettono a disposizione contesti reali di lavoro. I tutor accompagnano il processo. Le famiglie partecipano, sostenendo i ragazzi nella costruzione dell'autonomia. È questa architettura a rendere il progetto interessante oltre il confine comunale. Non solo il buon esito di alcune esperienze, ma la costruzione di un metodo potenzialmente replicabile.

In questa direzione sono state avviate interlocuzioni con la Regione Calabria per il riconoscimento della buona prassi e per la possibile estensione del modello ad altri territori. L'obiettivo è fare di Davoli un Comune capofila nella promozione di percorsi efficaci di inclusione lavorativa, capaci di rispondere non solo a bisogni individuali, ma anche a una questione sociale più ampia. La replicabilità di InDavoli assume un valore particolare se letta dentro il tema del **"Dopo di Noi"**. Per molte famiglie, il futuro dei figli con fragili-

tà complesse rappresenta una preoccupazione costante. La domanda non riguarda solo l'assistenza, ma la possibilità di costruire autonomia, relazioni, competenze e forme di partecipazione alla vita adulta. Il lavoro non è una risposta universale, né può essere idealizzato. Non tutte le persone hanno gli stessi bisogni, gli stessi tempi o le stesse possibilità. Ma quando esistono le condizioni, un inserimento lavorativo accompagnato può diventare uno strumento potente di protezione sociale attiva. Permette alla persona di uscire da una posizione esclusivamente assistita, rafforza le competenze, alleggerisce l'isolamento familiare, crea legami con la comunità e contribuisce a definire un'identità adulta. InDavoli suggerisce una direzione di policy molto concreta: le politiche sociali e sanitarie non possono fermarsi alla presa in carico della fragilità, devono costruire transizioni, passaggi, ponti verso la vita adulta, aiutando il territorio a diventare competente.

### **Riflessioni della Presidente del Consiglio Regionale dell'Ordine Assistenti Sociali della Calabria, Sonia Bruzzese**

Il progetto InDavoli rappresenta una di quelle esperienze che ci ricordano il significato più autentico del lavoro



sociale. Ciò che apprezzo particolarmente di InDavoli è la sua capacità di sottrarsi alla logica dell'intervento episodico, di mettere al centro la dignità della persona e il suo diritto a sentirsi parte della comunità non come destinataria di assistenza, ma come cittadina attiva, portatrice di capacità e risorse. Negli ultimi anni sono stati compiuti passi avanti significativi, ma sappiamo che esiste ancora una distanza tra ciò che viene previsto nelle programmazioni e ciò che riesce a realizzarsi concretamente nella vita delle persone. Le esperienze come InDavoli ci mostrano una strada possibile: mettere attorno allo stesso tavolo amministrazioni locali, ASP, professionisti, famiglie, imprese e Terzo Settore per costruire risposte condivise. Questa è la vera integrazione socio-sanitaria: non una formula organizzativa, ma una cultura della corresponsabilità che mette al centro la persona e non i confini delle istituzioni. Nasce quando assistenti sociali, infermieri, psicologi, medici, educatori, amministratori e operatori dei servizi si riconoscono reciprocamente come alleati. Nasce quando si sviluppano fiducia, ascolto e rispetto delle reciproche competenze. Nasce quando si comprende che il successo di un intervento non appartiene a una singola professione ma a una comunità professionale che lavora insieme. La Calabria ha bisogno di investire proprio su questo patrimonio relazionale. Raccontare esperienze come InDavoli significa anche contribuire a una narrazione diversa della Calabria non descritta esclusivamente attraverso le sue criticità ma attraverso la capacità di costruire alleanze e generare buone pratiche. Ciò dimostra che il cambiamento non dipende esclusivamente dalla disponibilità di grandi risorse economiche ma dalla capacità di costruire fiducia e di investire nelle relazioni. È questa la Calabria che dobbiamo continuare a sostenere e raccontare: una terra che non si arrende alle difficoltà, ma che continua a generare opportunità attraverso il lavoro quotidiano delle istituzioni, dei professionisti, delle associazioni, delle famiglie e dei cittadini. Una Calabria che, partendo dalle proprie comunità, può contribuire a costruire un welfare più inclusivo, più umano e più vicino alle persone.

### Una responsabilità condivisa

Il messaggio conclusivo del progetto riguarda tutti gli attori coinvolti. Ai ragazzi, Giuseppina Zangari

rivolge un invito chiaro, non sentirsi sballati e non pensare di doversi adattare per forza a un modello unico. Il punto è trovare contesti capaci di riconoscere ciò che ciascuno sa fare. Alle famiglie chiede di non lasciare che la paura diventi un confine. La paura è comprensibile, soprattutto quando si immagina il futuro di un figlio fragile. Ma può trasformarsi in una barriera se impedisce di sperimentare percorsi accompagnati, graduali e protetti. Alle aziende ricorda che l'inclusione non è beneficenza. È una responsabilità, certo, ma anche una possibilità di valore. Precisione, affidabilità, concentrazione, attenzione al dettaglio e capacità di lavorare su attività ripetitive o complesse possono diventare competenze preziose nei contesti produttivi, se vengono riconosciute e collocate correttamente. La lezione di InDavoli è che l'inclusione lavorativa non funziona quando viene lasciata alla buona volontà dei singoli. Funziona quando diventa sistema. Quando il welfare locale non si limita a proteggere, ma abilita. Quando il territorio smette di chiedere alle persone fragili di adattarsi da sole e comincia a costruire contesti in cui possano contribuire. In questo senso, Davoli non racconta soltanto un progetto riuscito. Racconta una possibile traiettoria per il welfare di comunità, partire da un bisogno reale, costruire alleanze, accompagnare le imprese, sostenere le famiglie, valorizzare le persone e trasformare l'inclusione da principio dichiarato a pratica quotidiana.

### Riferimenti normativi e amministrativi

#### *Fonti costituzionali e internazionali*

- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18.
- Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 2, 3, 4 e 38.

#### *Normativa nazionale*

- Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", in materia di collocamento mirato.
- Legge 8 novembre 2000, n. 328, recante "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali".

## Welfare Oggi 2 · 2026

- Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, in materia di riordino della disciplina sanitaria e integrazione socio-sanitaria.
- Legge 22 giugno 2016, n. 112, recante disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare, c.d. “Dopo di Noi”.
- Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, recante “Codice del Terzo Settore”.
- Legge 22 dicembre 2021, n. 227, recante delega al Governo in materia di disabilità.
- Decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, recante disposizioni in materia di definizione della condizione di disabilità, valutazione di base, accomodamento ragionevole, valutazione multidimensionale e progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato.

*Atti amministrativi e accordi locali*

- Comune di Davoli, Deliberazione n. 54 del 7 maggio 2025.
- Comune di Davoli, Deliberazione n. 80 del 26 giugno 2025.
- Comune di Davoli, Deliberazione n. 134 del 18 novembre 2025.
- Comune di Davoli, Deliberazione n. 149 del 16 dicembre 2025.
- Convenzione prot. n. 7475U/2025.
- Accordo di partenariato tra il Comune di Davoli e l'ASP di Catanzaro, sottoscritto in data 12 gennaio 2026.