



L'integrazione lavorativa delle persone disabili in Italia: tra laboratori protetti e ingresso nel libero mercato del lavoro

Supported employment for people with intellectual disability in Italy: between sheltered workshop and supported employment in enterprises

Emanuela Zappella

Università degli Studi di Bergamo

emanuela.zappella@unibg.it

ABSTRACT

The article describes the development of the right to work for persons with disabilities, and support services that, consequently, have been set up to give effect to this right, within the Italian context. After a brief historical overview of the evolution of the legislation regulating the labor inclusion of people with disabilities, this article introduced the distinction between the experience in the open labor market and in sheltered workshops. Finally, the article concludes with the presentation of the services offered to employees with disabilities in Lombardy.

L'articolo descrive lo sviluppo del diritto al lavoro per le persone con disabilità, e dei servizi di sostegno che, conseguentemente, sono stati attivati per rendere effettivo tale diritto, all'interno del contesto italiano. Dopo una breve panoramica storica sull'evoluzione della normativa che disciplina l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, viene introdotta la distinzione tra l'esperienza nel libero mercato del lavoro e nei laboratori protetti. Infine, l'articolo si chiude con la presentazione del modello di integrazione lavorativa e dei servizi offerti ai dipendenti con disabilità nel territorio lombardo.

KEYWORDS

Supported employment, Sheltered workshop, Social cooperatives.
Collocamento mirato, Laboratori protetti, Cooperative sociali.

1. Breve panoramica storica

La legge 481, del 25 marzo 1917, sanciva il collocamento obbligatorio per gli invalidi di guerra e per coloro che avevano subito un'amputazione; questa normativa era vista come una sorta di risarcimento, per coloro che avevano subito un danno, a causa del conflitto. (Medeghini, 2011). Con la promulgazione della Costituzione Italiana, invece, tale diritto è stato esteso a tutte le persone disabili, e sono stati individuati i servizi pubblici responsabili della sua applicazione. Tutto ciò ha determinato, quindi, l'insorgenza di una serie di autorità, locali e nazionali che, con compiti differenti, sono stati incaricati di mettere in atto delle azioni volte ad aiutare i lavoratori disabili. (D'Alonzo, 1998).

I bisogni dei soggetti disabili sono stati categorizzati a seconda della patologia e, sulla base di questa classificazione, sono state previste delle leggi speciali, come quelle a favore delle persone non vedenti o non udenti. (Violini, 2011). Oltre a questa suddivisione in categorie, tale periodo storico si è distinto, anche, per la volontà di gestire la presenza della disabilità separandola dalla restante parte della società, mediante la realizzazione di scuole speciali e di laboratori protetti. (Canevaro, 2007). Un ruolo particolarmente significativo era svolto dai centri diurni, che si configuravano come spazi appositamente predisposti, gestiti da operatori sociali, in cui vigeva un'organizzazione simile a quella dell'azienda. (Cipolla, 2011). Qui, gli utenti potevano trascorrere la loro giornata, sperimentando le proprie capacità, e provando ad acquisire le abilità utili ad un eventuale ingresso nel mondo produttivo (Errani, 2000). In un periodo caratterizzato dal mito della produzione, chi frequentava questi laboratori aveva la possibilità di guadagnarsi una identità di lavoratore e, allo stesso tempo, poteva continuare a risiedere all'interno del proprio nucleo familiare. (Rausei, 2011). Nonostante l'obiettivo dichiarato dei centri fosse riabilitativo, e quindi si proponessero come luoghi di transito e di passaggio, molto spesso si sono trasformati in aree di parcheggio, in cui il lavoratore sostava per lunghi periodi (Mannucci, 1997). Dentro la struttura, l'utente svolgeva attività ripetitive, che non stimolavano l'acquisizione di nuove capacità; inoltre, la scarsa possibilità di avere contatti e occasioni di confronto con l'esterno, non favoriva la sua socializzazione. (Colombo, 2007). L'ingresso in questi spazi, quindi, rischiava di essere una scelta definitiva e immutabile, che non aveva possibilità di sviluppo futuro. (Lepri, 2004).

2. L'integrazione lavorativa delle persone disabili: una corsia preferenziale

Dagli anni sessanta un ampio dibattito si è aperto su alcune questioni:

- le associazioni delle persone con disabilità hanno introdotto nella società una nuova percezione ed un nuovo modo di affrontare i loro bisogni; (Napoli, Occhino, Corti, 2010)
- è cresciuto il numero degli alunni che frequentavano le scuole, e ciò ha reso sempre più urgente la necessità di chiarire il ruolo che il percorso di formazione poteva avere, nel loro percorso di crescita; (Rondanini, 2011)
- è sorto un processo di de-istituzionalizzazione (denominatore comune delle politiche sociali e sanitarie in diversi paesi europei) che ha trasferito alcuni aspetti della cura delle persone con disabilità dalle istituzioni chiuse alle comunità locali; (Gasparre, 2012)
- si sono sviluppati alcuni movimenti che hanno contrastato le forme di assistenza psichiatrica attuate all'interno degli ospedali e degli istituti coatti, e ciò

ha contribuito ad aumentare l'attenzione ed il senso di responsabilità sociale nei confronti delle persone con disabilità (Giustini, 2011).

Tutti questi elementi hanno rafforzato la convinzione che le persone con disabilità abbiano gli stessi bisogni degli altri cittadini (casa, istruzione e lavoro, per esempio) (Canevaro, Mandato, 2004) e che sia un dovere della società non solo quello di proteggerli, ma soprattutto di progettare tutte le occasioni necessarie a garantire che tali diritti siano rispettati. (Micheli, 1981). In questo senso, la possibilità di avere un'occupazione risulta essere un fattore chiave sia a livello individuale sia per poter partecipare attivamente, alla vita della società (Pavone, 2010). Per poter usufruire delle occasioni previste dalla normativa, gli aspiranti lavoratori con disabilità devono presentarsi davanti ad una commissione medica, che: certifica la possibilità di lavorare, attribuisce loro una percentuale di invalidità e redige una relazione in cui segnala tutte le restrizioni alle attività lavorative. Questo documento sarà il punto di riferimento per capire quali compiti il dipendente può svolgere e da quali, al contrario, deve essere esonerato. (Boffo, 2012).

Quando il candidato è in possesso della certificazione, ha due diverse possibilità per ottenere l'accesso al mercato del lavoro: la cooperativa sociale o l'assunzione all'interno delle realtà del libero mercato (Battafarano, Fontana, 2001). Nella cooperativa sociale possono essere impiegati tutti i lavoratori svantaggiati (indipendentemente dalla patologia), per una percentuale pari al 30 % del personale; le aziende, invece, possono assumere coloro che hanno una percentuale di invalidità superiore al 45%, per una percentuale proporzionale al numero totale dei dipendenti. (Assennato, Quadrelli, 2012). La normativa stabilisce, poi, anche il sistema di incentivi (e sanzioni) che accompagnano le assunzioni. In particolare, le cooperative sociali usufruiscono di riduzioni nel pagamento dei contributi per i loro dipendenti; le aziende beneficiano di incentivi maggiori per le percentuali di invalidità più elevate, mentre incorrono in sanzioni quando non rispettano gli obblighi previsti (Battarella, 2009). Le principali ammende, infine, possono essere di due tipologie: una pena pecuniaria, proporzionale al numero di giorni di ritardo nell'assolvimento degli oneri, oppure l'obbligo di integrare nel proprio organico il candidato con disabilità che viene selezionato dai garanti della normativa, senza possibilità di rifiutare. (Messori, Silvagna, 2012).

3. I laboratori protetti: le cooperative sociali

Le cooperative sociali sono uno strumento di integrazione e di crescita, collettiva e soggettiva, basata sul riconoscimento dei diritti di ogni lavoratore. La cooperativa si basa su un modello che è in grado di sostenere il percorso di emancipazione dei cittadini in difficoltà, incoraggia un approccio pro-attivo, e promuove un processo di crescita che mira alla conquista di modi di vita e di comportamento, il più possibile auto-determinati. Anche se è presente una dimensione legata alla produttività e all'efficienza, la cooperativa agisce soprattutto in termini sociali e partecipativi, poiché è attenta alla crescita personale e professionale dei propri lavoratori, ed intende promuovere il loro benessere. (Vella, 2011). Infatti, il suo obiettivo principale è la creazione di opportunità di formazione specifiche per le persone con disabilità, in settori economici differenti come agricoltura, commercio e servizi. In questo modo, si persegue anche l'interesse generale della comunità, che tende allo sviluppo umano e all'integrazione sociale dei cittadini, mediante la gestione dei servizi sociali, della sanità e dell'istruzione (Villa, 2011). La cooperativa sociale diventa, così, un ambiente particolarmente adatto a

fornire risposte efficaci alle domande di occupazione delle persone con disabilità, perché offre un percorso individualizzato, in grado di offrire competenze tecniche atte a portare a termine i compiti richiesti, e di affrontare l'incertezza, l'insicurezza e lo stress, derivanti dal lavoro. Nello specifico, il modello della cooperativa sociale, offre alcuni servizi (Striano, 2010):

- favorisce lo sviluppo di competenze nei dipendenti, che possono essere spendibili nel mercato del lavoro, attraverso la formazione professionale e l'apprendimento attivo sul campo;
- offre la sua consulenza per l'orientamento e, se necessario, la riqualificazione professionale dei suoi utenti;
- intesse rapporti con la comunità territoriale, caratterizzati da una flessibilità dei servizi, ed una forte motivazione del personale, che è appositamente formato a lavorare con le persone con disabilità;
- può concludere accordi con le aziende per ottenere delle commesse; in questo caso, il dipendente è assunto da queste ultime, ma presta il suo lavoro all'interno della cooperativa;
- progetta e segue, l'attivazione di esperienze professionali al di fuori dalla cooperativa, mediante accordi con le strutture e con gli enti attivi sul territorio;
- prevede consulenze e diverse forme di sostegno alle imprese, nonché interventi specifici di formazione dei colleghi che interagiscono con il dipendente, e di monitoraggio delle attività.

Riassumendo, la cooperativa sociale: si preoccupa di favorire il riconoscimento sociale dei bisogni umani, favorisce la cooperazione e la condivisione delle esperienze, migliora il senso di responsabilità individuale e collettiva, consente di costruire un progetto strutturato e continuativo, in base alle esigenze dei singoli utenti. (Borgnolo, 2009). Nonostante i numerosi pregi, questa soluzione presenta alcune limitazioni, soprattutto di natura economica. La maggior parte degli interventi è legata alla presenza di risorse economiche che, molto spesso, sono limitate, e ciò condiziona le possibilità di creare occasioni di contatto con il mondo esterno. Inoltre, quando le persone con disabilità varcano la soglia della struttura, rischiano di rimanervi, senza alcuna opportunità di guadagnare l'accesso al mondo del lavoro. Detto in altre parole: da luogo transitorio, la cooperativa può trasformarsi in un grande (e statico) contenitore, che occupa la maggior parte del tempo quotidiano dei suoi utenti. (Lepri, 2008).

4. L'ingresso nel libero mercato del lavoro: il collocamento mirato nelle imprese

Oltre alla possibile presenza all'interno delle cooperative sociali, le persone con disabilità possono essere assunte anche all'interno delle aziende. La prima normativa che ha disciplinato tale opportunità, è stata la legge 482 del 2 aprile 1968, denominata Collocamento Obbligatorio. In pratica, i datori di lavoro che avevano alle loro dipendenze più di 35 dipendenti, erano obbligati ad assumere una quota di lavoratori con disabilità. (Scorcelli, Santus, 2006). Il collocamento veniva gestito dall'apposito servizio pubblico regionale, secondo l'ordine di iscrizione alla graduatoria delle categorie protette. Così, il datore di lavoro segnalava il suo obbligo, ed il candidato che in quel momento occupava la posizione più alta nella lista, veniva automaticamente assegnato a quell'azienda. Questa legge, tuttavia, si è rivelata inefficace ed è rimasta inattuata, per via delle numerose criticità

che presentava. In primo luogo, non vi era alcuna corrispondenza tra le capacità del lavoratore, ed i bisogni dell'organizzazione. (Buzzelli, 2012). Inoltre, non erano previste forme di supporto e di accompagnamento del neofita all'interno dell'ambiente lavorativo e, talvolta, potevano essere presenti anche vincoli oggettivi, che impedivano la sua permanenza (barriere architettoniche, per esempio). Infine, le aziende spesso preferivano pagare le sanzioni pecuniarie (spesso irrisorie), piuttosto che assumersi l'onere di reclutare il dipendente. (Bucci, 2010).

Tutti questi motivi hanno condotto al superamento della normativa, che è stata sostituita dalla legge 68 del 12 marzo 1999, denominata Collocamento Mirato dei lavoratori disabili nelle organizzazioni. (Cairo, 2007). L'elemento di continuità, con la precedente legge, è l'obbligo per i datori di lavoro di garantire la presenza di una percentuale di dipendenti disabili, proporzionale al numero degli occupati. I numeri sono così distribuiti: un dipendente con disabilità, se i lavoratori sono quindici; due dipendenti con disabilità, se i lavoratori sono entro le cinquanta unità, e il 7% dell'organico, per le organizzazioni più grandi. (Provincia di Milano, 2001). L'aspetto innovativo è il cambiamento di prospettiva, sintetizzabile con il passaggio dal collocamento obbligatorio, al collocamento mirato. Ciò significa che l'assunzione non è più un meccanico abbinamento, ma l'esito di un percorso che coinvolge diversi attori, oltre ai dipendenti disabili ed ai referenti delle organizzazioni. Il collocamento mirato, dunque, è l'insieme degli strumenti che consentono di includere le persone con disabilità nel posto giusto per loro, attraverso l'analisi dei posti di lavoro disponibili, e la valutazione delle loro capacità. L'obiettivo finale è quello di attivare un circolo vizioso che conduca il lavoratore e l'organizzazione ad essere entrambi soddisfatti dell'esperienza che condividono. La normativa prevede sempre che il servizio sia gestito dai responsabili provinciali ma, questa volta, mette a disposizione una serie di opportunità, che sono fruibili gratuitamente dalle organizzazioni, in virtù di un incentivo statale appositamente destinato all'integrazione lavorativa. (Cappai, 2003). I principali servizi che possono essere offerti alle aziende sono:

- la convenzione: l'azienda può firmare un accordo con i servizi pubblici, al fine di pianificare con loro i tempi di assunzione, e decidere insieme i passaggi utili a favorire il reclutamento di un candidato che soddisfi, il più possibile, le esigenze dell'azienda; (Giorgini, 2010).
- la selezione del candidato, tra quelli presenti nella lista delle categorie protette, al fine di individuare il profilo più rispondente alle necessità dell'organizzazione; (Cendon, 1997).
- lo scouting aziendale per valutare le possibili mansioni da poter destinare al nuovo assunto (Buzzelli, 2012);
- lo stage, ovvero, un periodo di prova della durata variabile (dai 60 ai 90 giorni), che non prevede alcun costo per l'azienda, e consente di sperimentare, direttamente sul campo, le abilità del dipendente;
- il supporto di un tutor che può monitorare il percorso del lavoratore con disabilità, ed offrire una consulenza ed un supporto all'organizzazione. (Angeloni, 2010).

Riassumendo, la normativa intende fare in modo che i dipendenti possano occupare un posto adeguato, attraverso l'analisi della mansione e delle caratteristiche del candidato, e la presenza di sostegni per la soluzione dei problemi che possono incontrare con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni, all'interno dei luoghi di lavoro. (Bombelli, Finzi, 2008). Nonostante le opportunità evidenziate, rimangono comunque dei limiti. Innanzi tutto, anche se il collocamento è diven-

tato mirato, l'imposizione legislativa rimane la principale, se non l'unica, modalità di ingresso dei lavoratori con disabilità all'interno delle organizzazioni. In secondo luogo, permane il vincolo legato alle risorse economiche disponibili: a seconda del numero di persone da collocare, per ciascun dipendente è stanziata una quota, che determina anche i servizi erogabili. (Colasanto, 2007). Inoltre, particolarmente critica è la possibilità di attuare interventi di monitoraggio, soprattutto sul lungo periodo, e ciò rende difficile ottenere un riscontro dei risultati raggiunti. (Cardini, 2005). Ed ancora, la normativa definisce gli strumenti ed individua i servizi pubblici responsabili della loro erogazione, ma non determina, nello specifico, le modalità con cui devono essere attuati. Ecco perché ogni regione, in modo autonomo, gestisce l'intero percorso con l'aiuto dei diversi enti locali, creando disparità tra i diversi territori. (Depretis, 2011).

5. L'attuazione dei progetti di integrazione lavorativa nelle aziende: il modello lombardo

Ogni servizio pubblico regionale organizza e gestisce, in modo indipendente, il suo servizio di collocamento mirato. Usufruendo di questo servizio, le aziende affidano ad esso il compito di identificare il candidato che risponde maggiormente ai loro bisogni; viceversa, i candidati, delegano l'individuazione dell'organizzazione che più si avvicina alle loro caratteristiche.

Il servizio regionale lombardo ha predisposto una scheda operativa, che viene utilizzata su tutto il territorio, utile a raccogliere le informazioni relative alla domanda e all'offerta di lavoro. Successivamente, ha costituito dei tavoli di lavoro, definiti come Tavoli di ambito, che si incontrano periodicamente, con l'obiettivo di realizzare concretamente il matching tra i lavoratori e le aziende. Ciascun tavolo è coordinato da un ente, chiamato capofila, che è stato accreditato dalla Regione come responsabile di tutto il percorso di assunzione. Si tratta, solitamente, di istituzioni che operano nel campo della formazione, che si avvalgono, per svolgere il loro compito, del supporto di altre organizzazioni, già attive sul territorio:

- le cooperative sociali che possono valutare le capacità dei lavoratori e che sono in grado di offrire degli spazi di lavoro utili ad identificare le attività a loro più consone;
- le associazioni dei genitori che riescono a costruire reti di collaborazione tra le differenti famiglie, e sanno offrire informazioni in merito alle patologie di cui i figli sono portatori;
- i centri di salute mentale che hanno in cura alcune tipologie di lavoratori, e possono garantire una consulenza, sia al dipendente stesso sia alle aziende;
- i referenti delle scuole secondarie (istituti e centri di formazione professionale) che realizzano percorsi personalizzati di alternanza scuola-lavoro, per gli studenti che frequentano il triennio, e si preparano a fare il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Il coinvolgimento di queste organizzazioni nella definizione del matching tra domanda ed offerta di lavoro non è richiesto direttamente dalla legge, ma è piuttosto il risultato della valorizzazione delle diverse esperienze già attive all'interno dei territori. Tutti questi attori sono importanti, poiché oltre alle competenze tecniche, sono in grado di fornire un particolare punto di vista che può favorire la buona riuscita dell'esperienza. Infine, testimoniano l'impegno e la presenza di

un insieme di pratiche che, nel tempo, sono diventate un prezioso bagaglio che consente di superare le mere prescrizioni imposte dalla normativa.

D'altra parte, come già sottolineato, un'organizzazione di questo tipo porta con sé il rischio di una frammentazione delle progettualità, e la conseguente disparità tra le varie realtà territoriali.

Conclusioni e sviluppi futuri

La normativa intende garantire l'occupazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso due differenti canali: le cooperative sociali ed il libero mercato del lavoro. Le prime si preoccupano di predisporre dei progetti personalizzati per i loro utenti, che favoriscano la loro crescita personale e professionale, e consentano di acquisire delle competenze spendibili all'interno del secondo contesto. Qui, i candidati possono entrare in virtù di un obbligo che impone alle aziende di assumere una percentuale di dipendenti con disabilità. Tale normativa, da sola, potrebbe non essere sufficiente a garantire un'esperienza positiva. L'obbligo, infatti, rischia di essere considerato ingiusto da parte dei datori di lavoro, se non sono previste delle forme di sostegno adeguate che consentano di riconoscere e valorizzare il contributo che i dipendenti con disabilità possono offrire all'azienda. Ecco perché sono importanti i servizi del collocamento mirato, che attraverso il percorso di selezione, si propongono di definire il miglior matching possibile tra le caratteristiche dei dipendenti, e quelle delle organizzazioni. La legge affida a ciascun territorio la possibilità di definire, in autonomia, le modalità per attuare tali forme di supporto. La Regione Lombardia ha istituito i Tavoli di ambito che coinvolgono gli enti che, a diverso titolo, possiedono le competenze utili a favorire un'esperienza lavorativa di successo. Sembrano emergere alcuni aspetti decisivi, che devono essere tenuti in considerazione nella realizzazione dei progetti:

- la predisposizione di un profilo del candidato che contenga tutte le informazioni circa le caratteristiche della patologia, le capacità lavorative (attuali e potenziali), le aspettative e gli interessi;
- l'identificazione di una mansione che risponda ad un reale bisogno dell'organizzazione in quel momento, garantendo un reale beneficio sia per il dipendente che per l'azienda;
- la sinergia tra i diversi servizi, utile a consentire lo scambio delle informazioni relative al candidato e la condivisione delle differenti competenze di ciascuno;
- la collaborazione tra gli istituti scolastici ed i servizi che si occupano di inserimento lavorativo, al fine di costruire progetti che accompagnino i ragazzi disabili, e le loro famiglie;
- la preparazione dei datori di lavoro che, per poter accogliere i dipendenti con disabilità, devono possedere una formazione adeguata che li aiuti a comprendere i bisogni dei soggetti disabili, ma anche dei colleghi che con loro si devono relazionare.

Una prospettiva di questo tipo, capace di valorizzare l'incontro tra le caratteristiche dei dipendenti e quelle delle organizzazioni, può favorire il riconoscimento delle capacità dei dipendenti, anche quelli con disabilità. Infine, il meccanismo del collocamento mirato, che intende individuare la posizione migliore per il neofita, può essere poi utilizzato per tutti i percorsi di assunzione e non so-

lo per quelli destinati a coloro che appartengono alle categorie protette. Seguendo questa prospettiva, per ciascun dipendente, viene identificata la posizione che, all'interno dell'azienda, favorisce la valorizzazione delle sue caratteristiche.

Riferimenti bibliografici

- Angeloni, S. (2010). *L'aziendabilità. Il valore della risorsa disabile per l'azienda e il valore dell'azienda per la risorsa disabile*. Milano: FrancoAngeli.
- Assennato, S. & Quadrelli, M. (2012). *Manuale della disabilità*. Ravenna: Maggioli Editore.
- Battafarano, G., Fontana, G. (2001). *I nuovi lavori dell'handicap. Un percorso attraverso la legge 68 per l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili*. Milano: FrancoAngeli.
- Battarella, P. (2009). *I diritti della persona con disabilità. Dalla convenzione internazionale ONU alle buone pratiche*. Trento: Erickson.
- Boffo, V. (2012). *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta*. Firenze: University Press.
- Bombelli, M. C. & Finzi, E. (2008). *Oltre il collocamento obbligatorio. Valorizzazione professionale delle persone con disabilità e produttività nel mondo del lavoro*. Milano: Guerini e Associati.
- Borgnolo, G. (2009). *L'ICF e la Convenzione ONU delle persone con disabilità. Nuove prospettive per l'inclusione*. Trento: Erickson.
- Bucci, D. (2010). *Persone con disabilità. Percorsi, risorse e ostacoli per le pari opportunità. Il percorso lavorativo delle donne con disabilità*. Genova: Essegaph.
- Buzzelli, A. (2012). *Persone con disabilità intellettiva al lavoro*. Trento: Erickson.
- Cairo, M. (2007). *Disabilità e integrazione lavorativa*. In Canevaro, A. (a cura di). *L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Trent'anni di inclusione nella scuola italiana*. Trento: Erickson.
- Canevaro, A. & Mandato, M. (2004). *L'integrazione e la prospettiva inclusiva*. Roma: Monolite.
- Canevaro, A. (2007). *L'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Trent'anni di inclusione nella scuola italiana*. Trento: Erickson.
- Cappai, G. M. (2003). *Percorsi per l'integrazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Cardini, M. (2005). *Integrazione lavorativa e fasce deboli. Dagli aspetti metodologici alla pratica educativa*. Roma: Carocci Faber.
- Condon, P. (1997). *Handicap e diritto: legge 5 febbraio 1992, n.104*. Torino: Giappicchelli.
- Cipolla, C. (2011). *Manuale di sociologia della salute*. Vol. 3. Milano: FrancoAngeli.
- Colasanto, M. (2007). *Il posto del lavoro*. In Sala, A. (a cura di). *Emergenza lavoro*. Milano: Piemme.
- Colombo, L. (2007). *Siamo tutti diversamente occupabili. Strumenti e risorse per l'inserimento lavorativo dei disabili*. Milano: FrancoAngeli.
- Corsini, G., & Perrini, F. (Eds.). (1999). *Orizzonti possibili: percorsi di formazione mirata, inserimento lavorativo e integrazione sociale di persone con disabilità intellettiva in Lombardia* (Vol. 26). Milano: FrancoAngeli.
- D'Alonzo, L. (1998). *Integrazione del disabile. Radici e prospettive educative*. Brescia: La Scuola.
- De Peri, F. (1996). *Il medico e il folle: istituzione psichiatrica, sapere scientifico e pensiero medico tra Otto e Novecento*. In Della Peruta, F. 1996. *Storia d'Italia*. Milano: FrancoAngeli.
- Depetri, S. (2011). *L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo*. Milano: FrancoAngeli.
- Errani, A. (2000). *Le immagini degli handicappati nella storia. Permanenze e cambiamenti*. In Canevaro A. & Goussot A. (2000). *La difficile storia degli handicappati*. Roma: Carocci.
- Gasparre, A. (2012). *Logiche organizzative nel welfare locale. Governance, partecipazione, terzo settore*. Milano: FrancoAngeli.

- Giorgini, C. (2010). *Integrare i disabili nel mondo del lavoro. Problemi culturali, fonti giuridiche, ostacoli sociali*. Roma: Las.
- Giustini, S. (2011). *La follia nel lavoro dalla dipendenza al ruolo adulto dal ruolo lavorativo all'identità personale*. Roma: Edizioni Universitarie Romane.
- Latti, G. (2010). *I diritti esigibili. Guida normativa all'integrazione sociale delle persone con disabilità*. Milano: FrancoAngeli.
- Lepri, C. (2004). *Diventare grandi: la condizione adulta delle persone con disabilità intellettiva*. In *Il loro futuro ha una casa*. Atti del Convegno sulla residenzialità di disabili intellettivi, Roma, 10-11 dicembre 2004.
- Lepri, C. (2008). I percorsi dopo la scuola dell'obbligo. In Zanobini, M. & Usai M.C., *Psicologia dell'handicap e della riabilitazione. I soggetti, le relazioni, i contesti in prospettiva evolutiva*. Milano: FrancoAngeli.
- Mannucci, A. (1997). *Anch'io voglio crescere. Un percorso educativo per l'autonomia dei disabili*. Pisa: Del Cerro.
- Medeghini, R. (2011). *L'educazione inclusiva. Culture e pratiche nei contesti educativi e scolastici: una prospettiva psicopedagogica*. Milano: FrancoAngeli.
- Messori, C., Silvagna, A. (2012). *Namastè. Un augurio per il collocamento mediato, mirato e condiviso dei disabili deboli*. Milano: FrancoAngeli.
- Micheli, G. (1981). *Il vento in faccia. Storie passate e sfide presenti di una psichiatria senza manicomio*. Milano: FrancoAngeli.
- Napoli, M., Occhino, A., & Corti, M. (2010). *I servizi per l'impiego*. Napoli: Giuffrè.
- Provincia di Milano (2001). *Mercato del lavoro e politiche per l'impiego in provincia di Milano*. Milano: FrancoAngeli.
- Pavone, M. (2010). *Dall'esclusione all'inclusione: Lo sguardo della pedagogia speciale*. Milano: Mondadori.
- Rausei, P. (2011). *Illeciti e sanzioni. Il diritto sanzionatorio del lavoro*. Milano: Ipsoa.
- Rondanini, L. (2011), *Ragazzi disabili a scuola. Percorsi e nuovi compiti*. Santarcangelo di Romagna (RN): Maggioli.
- Scorcelli, S. & Santus, G. (2006). *Impatto socio-economico delle politiche per il lavoro. Un'indagine nella provincia di Pesaro e Urbino*. Milano: FrancoAngeli.
- Striano, M. (Ed.). (2010). *Pratiche educative per l'inclusione sociale*. Milano: FrancoAngeli.
- Vella, M. (2011). *Oltre il motivo del profitto. Storia, economia, gestione e finanza delle imprese cooperative italiane*. Santarcangelo di Romagna (RN): Maggioli.
- Villa, M. (2011). *Cambiare passo. L'inserimento delle persone diversamente abili tra innovazione delle politiche e cambiamenti istituzionali*. Milano: FrancoAngeli.
- Violini, L. (2011). *Verso il decentramento delle politiche del welfare*. Incontro di studio Gianfranco Mor sul diritto regionale.

