



Inclusione sociale, lavoro e capability Social inclusion, labour and capability

Valeria Friso
Università degli Studi di Padova
valeria.friso@unipd.it

ABSTRACT

Social policies are required to go beyond the compensation of disadvantages obtained by offering goods and services capable of guarantee and widen individual and collective decision-making capabilities. In this sense, capabilities come into play, since they are the elements that relate to freedom and human rights—which are related to all dimensions of human life. Thus, even unemployment might be regarded as a case of capability deprivation, which results in an unaccomplished activation of empowerment processes (Sen, 2004; Nussbaum, 2002).

This article deals with the issue of acquiring capabilities that are functional to the inclusion in the labour market. The research this paper refers to is still ongoing; its focus is on the theme of social inclusion of people with disabilities thanks to vocational induction. The Italian context—which is framed by this research into a wider international frame—is still well-advanced, although it runs the risk of ceasing to develop as a result of the current economical crisis.

Le politiche sociali sono chiamate a situarsi oltre la compensazione degli svantaggi offrendo beni e servizi in grado di ampliare e garantire le capacità di scelta individuali e collettive. In questo senso sono chiamate a pieno titolo in gioco le capabilities quali elementi che riguardano anche le libertà, i diritti fondamentali riferiti a tutte le dimensioni della vita umana. Anche la mancanza di un lavoro, dunque, può essere considerata una capability deprivation, un mancato avvio dei processi di empowerment (Sen, 2004; Nussbaum, 2002).

Il presente articolo affronta il tema dell'acquisizione di capability funzionali all'inserimento nel mondo del lavoro, presentando una ricerca in fieri che propone il tema dell'inclusione sociale di persone con disabilità grazie all'inserimento al lavoro. Il contesto italiano, inserito nel contributo di questa ricerca in un contesto di più ampio respiro internazionale, resta all'avanguardia, ma corre il rischio, con l'attuale congiuntura economica, di subire una battuta d'arresto.

KEYWORDS

Social inclusion, Labour, Capability, Social policies, Empowerment.
Inclusione sociale, Lavoro, Capability, Politiche sociali, Empowerment.

1. Il concetto di persona

Approfondire il modo con cui, attraverso lo sviluppo delle *capability* nel mondo del lavoro, può attuarsi un percorso di reale inclusione sociale ci dà l'occasione di disquisire intorno alla situazione dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Riteniamo utile, già in fase introduttiva, presentare questa ricerca in fieri attraverso l'esplicazione di due concetti chiave quali la persona e il lavoro.

Quando in questo contributo ci riferiremo alla *persona*, intendiamo «la denotazione più comprensiva del tutto che preriflessivamente sappiamo (e sentiamo) di essere (come Sé)» (Pavan, 2003, p. 13).

Una minima ricostruzione storica, che presentiamo per brevità esclusivamente con la figura n. 1 (Friso, 2012, p. 12), ci permette di giungere ad una declinazione del concetto di persona così come viene intesa oggi.

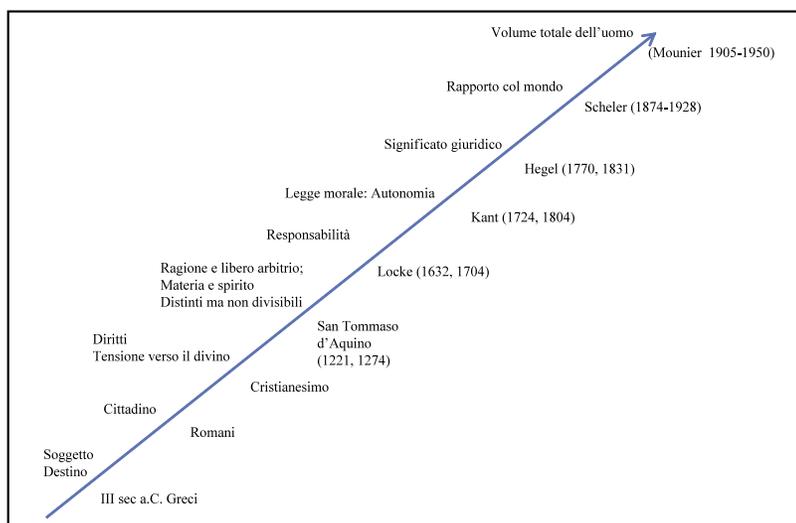


Fig. 1 – Ricostruzione dell'evoluzione del concetto di persona

Oggi le scienze dell'educazione sono chiamate a rivolgersi in particolare a tre principali aspetti che caratterizzano la persona come soggetto portatore di:

- bisogni – ricordiamo come l'Unione Europea sottolinea l'importanza di «porre l'individuo e i suoi bisogni al centro dell'attenzione» (Unione Europea, 2000, p. 7);
- capacità e potenzialità di coltivazione all'interno della cultura e della società;
- desideri e trascendenza.

Finalità della formazione e dell'educazione, dunque, è quella di puntare a coltivare e suscitare nell'uomo la prospettiva del senso e del significato, in quanto è questa la prospettiva fondamentale di un essere che apprende sempre e ovunque.

A fronte di ciò, essendo il fulcro di questo contributo la persona e il suo inserimento nel mondo del lavoro, diviene essenziale comprendere i linguaggi che parlano di risorse umane nelle organizzazioni. L'uomo è sicuramente una risorsa

sa, per se stesso, per gli altri e per l'organizzazione per la quale lavora. Per ottenere, perciò, che il sistema lavorativo aumenti e migliori per diventare servizio, la persona deve essere messa nella concreta possibilità di camminare in un processo di realizzazione di sé stessa. Solo quando le organizzazioni sono in grado di contribuire al processo di realizzazione di ciascun lavoratore potranno esercitare un'attività che produrrà ricchezza per tutto il territorio nel quale operano. La società se vogliamo è un mezzo, mentre l'uomo, e soltanto lui, è il fine al quale devono tendere gli sforzi di ciascuno.

Se tutte le argomentazioni portate finora possono essere riferite a tutte le persone questo significa che sono riferibili anche alle persone disabili. Come per il concetto di persona abbiamo presentato, tramite una nostra ricostruzione grafica, la sua evoluzione storica, allo stesso modo presentiamo l'evoluzione di come la persona disabile sia stata concepita lungo l'arco della storia occidentale.

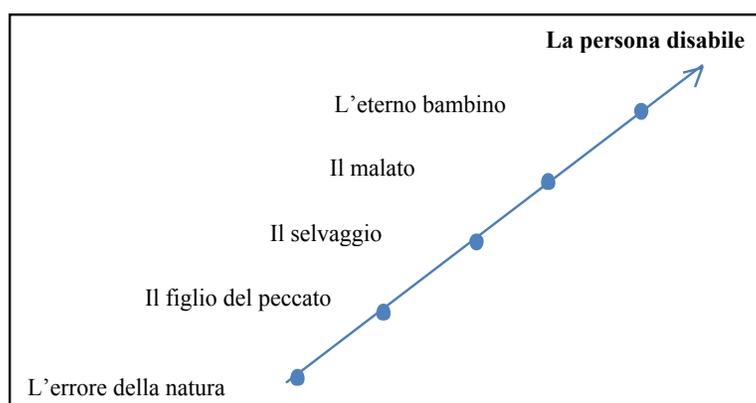


Fig. 2 – Ricostruzione dell'evoluzione del concetto di persona disabile

2. Il concetto di lavoro

Uno degli ambiti privilegiati in cui una persona può misurare le proprie capacità nei confronti dell'ambiente è sicuramente quello lavorativo inteso quale luogo per lo sviluppo delle *capabilities* (Sen, 2005). Pur con "il suo rinnovato carico di ambiguità, rimane elemento centrale nella vita delle persone. È una esperienza a cui ci prepariamo e che aneliamo di ottenere (Lepri, 2011).

Il concetto di lavoro, volendo semplificare, coincide con quello dello svolgere attività il cui scopo primario è il risultato finale, l'output, l'esito, la conseguenza in cui sempre esistono, più o meno latenti, due principali emozioni tipiche:

1. «il sentimento finale di autoapprezzamento per aver costruito qualcosa, per aver generato un risultato utile;
2. il sentimento inevitabile di limitazione della propria libertà e di costrizione» (Bruscaglioni, 2005, p. 143).

Ma il lavoro è allora una necessità fine a sé stessa, cioè è semplicemente un'attività produttiva, intesa come fonte di reddito individuale o comunitario, o è anche una parte costitutiva della natura umana e, in quanto tale, dell'identità stessa della persona?

Sicuramente «il lavoro è una realtà propria dell'uomo, con la quale egli domina e trasforma la natura circostante, la piega al servizio della sua vita. Quale esperienza specifica della persona, esso partecipa delle sue ricchezze spirituali e delle sue forze fisiche» (Galli, Bruno, 2000).

Per lavoro però intendiamo una tensione verso un obiettivo e un'attività, in cui è presente sia l'aspetto di costrizione sia quello di autorealizzazione. Spesso il lavoro determina il ruolo sociale di una persona regolando molte interazioni sociali definendo anche lo status sociale.

L'identità di una persona attraverso il lavoro ne viene non solo rafforzata, ma anche elevata a componente essenziale e di qualità.

In questo senso riteniamo interessante evidenziare, per punti, alcune delle funzioni latenti del lavoro:

- struttura e organizza il tempo di vita delle persone (Rotondi, 1995);
- permette e facilita i contatti sociali (Chapman, Wingfield, 2004);
- permette di sentirsi partecipi della costruzione del bene comune;
- rinforza la possibilità di svolgere attività;
- contribuisce alla costruzione del ruolo sociale e quindi dell'identità delle persone.

Il lavoro, come abbiamo avuto modo di disquisire, è sempre un "compromesso", l'esito di una negoziazione tra le esigenze soggettive della persona e le richieste di adattamento dell'organizzazione.

Quando si riflette intorno al lavoro riteniamo necessario ricordare che per raggiungere l'obiettivo sono due le categorie principali ad essere interessate. Da una parte c'è il compito per espletare il quale sono necessarie le competenze, la capacità di creare soluzioni e, quindi, la produzione dei risultati, dall'altra ci sono le relazioni quali elementi da saper interagire positivamente con consapevolezza attraverso la capacità di gestire scambi personali e professionali. La relazione, infatti, è da intendersi come un pensiero che viaggia, non solo un insieme di emozioni. Quando agevoliamo la crescita delle persone in modo equilibrato e facciamo sì che non siano schiacciate da un clima pesante o dal non avere chiaro l'obiettivo da raggiungere, è più facile che si verifichi uno sviluppo personale che produce uno sviluppo organizzativo.

3. Il contesto lavorativo

I cambiamenti attualmente in corso nel mercato e nella giurisdizione del lavoro richiedono alle organizzazioni un ripensamento non solo della gestione contrattuale del rapporto di lavoro ma anche delle dinamiche psicologiche e sociali ad esso connesse: le trasformazioni nel contratto giuridico fra persona e organizzazione implicano la necessità di coerenti riformulazioni del contratto psicologico. Questo contratto fra organizzazione e persona può essere inteso, in modo nuovo, non tanto come "andare l'una verso l'altra" quanto come andare l'una con l'altra (Quaglino, 1999). Tale forma di relazione implica per la persona un legame di appartenenza all'organizzazione che ha valore di partnership e di cittadinanza organizzativa (tendenza a mettere in atto spontaneamente comportamenti critici per il successo dell'organizzazione che vanno oltre quanto prescritto dal ruolo).

Per promuovere l'autonomia, la creatività, la motivazione, la soddisfazione le organizzazioni possono utilizzare l'*empowerment*, «un processo, individuale e organizzativo, attraverso il quale le persone [...] vengono rese «potenti» (*empowe-*

red), ovvero rafforzano la propria capacità di scelta, autodeterminazione e autoregolazione, sviluppando parallelamente il sentimento del proprio valore e del controllo sulla situazione di lavoro, la propria autoefficacia ...» (Piccardo, 1992, p. 23).

Il contesto mondiale sta vivendo una dirompente complessità che sta mettendo in crisi quegli elementi che caratterizzavano tradizionalmente la cittadinanza e le comunità (Moro, 2009): i diritti sociali (*welfare*, giustizia ecc.), l'appartenenza (identità multiple, globalizzazione ecc.), la partecipazione (partiti, rappresentanze); a tutto ciò si accompagna una crisi economica europea che sta comportando la revisione delle tradizionali modalità di lavoro (WHO, The World Bank, 2011).

A fronte di una disoccupazione crescente, la ricaduta negativa per le persone con disabilità è ancora più rilevante (solo il 50% delle persone disabili, in Europa, risulta occupato) e rischia di impoverire le persone che si trovano sprovviste di opportunità lavorative. È necessario ripensare gli approcci per l'integrazione lavorativa, sperimentando situazioni lavorative *durante* i percorsi scolastici; progettando approcci flessibili con applicazioni e costi diversificati, con retribuzioni che integrino quelle di invalidità già percepite (vedi le esperienze nel Canton Ticino, su cui anche la SUPSI ha riflettuto; Mainardi, 2008; Soldini *et al.*, 2007).

Attraverso delle figure esplicative in breve presentiamo la situazione lavorativa attuale in Europa e in Italia.

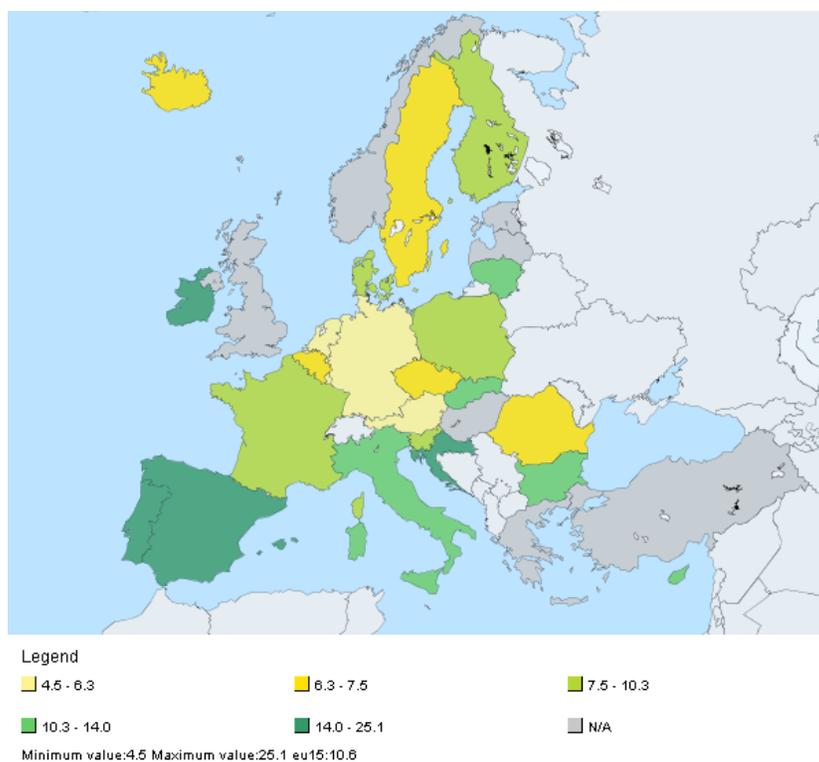


Fig. 3 – La disoccupazione nell'Unione Europea (eurostat, luglio 2012)

Stato	Tasso di disoccupazione (%)				
	1998	2001	2004	2007	2010
Austria	4,5	3,6	4,9	4,4	4,4
Belgio	9,3	6,6	8,4	7,5	8,3
Danimarca	4,9	4,5	5,5	3,8	7,4
Finlandia	11,4	9,1	8,8	6,9	8,4
Francia		8,3	9,3	8,4	9,7
Germania	9,1	7,6	9,8	8,4	6,8
Grecia	10,8	10,7	10,5	8,3	12,6
Irlanda	7,5	3,9	4,5	4,6	13,7
Italia	11,3	9,1	8,0	6,1	8,4
Lussemburgo	2,7	1,9	5,0	4,2	4,5
Paesi Bassi	3,8	2,2	4,6	3,2	4,5
Portogallo	5,0	4,1	6,7	8,1	11,0
Regno Unito	6,1	5,0	4,7	5,3	7,8
Spagna	15,0	10,3	10,6	8,3	20,1
Svezia	8,2	5,8	7,4	6,1	8,4
Zona euro	10,1	8,0	9,0	7,5	10,0
Bulgaria	N.D.	19,5	12,1	6,9	10,2
Cipro	N.D.	3,8	4,7	4,0	6,5
Estonia	N.D.	12,6	9,7	4,7	16,9
Lettonia	14,3	12,9	10,4	6,0	18,7
Lituania	13,2	16,5	11,4	4,3	17,8
Malta	N.D.	7,6	7,4	6,4	6,8
Polonia	10,2	18,3	19,0	9,6	9,6
Rep. Ceca	6,4	8,0	8,3	5,3	7,3
Romania	N.D.	6,8	8,1	6,4	7,3
Slovacchia	12,6	19,3	18,2	11,1	14,4
Slovenia	7,4	6,2	6,3	4,9	7,3
Ungheria	8,4	5,7	6,1	7,4	11,2
Unione europea	N.D.		9,1	7,2	9,6
Stati Uniti	4,5	4,8	5,5	4,6	9,6
Giappone	4,1	5,0	4,7	3,9	5,1

Tab. 1 – Tasso di disoccupazione in Europa

Rispetto a questa panoramica sull'Europa, volendo approfondire la situazione italiana presentiamo l'andamento della disoccupazione degli ultimi anni nel nostro Paese attraverso le figure 4 e 5. In particolare possiamo notare nel secondo trimestre 2012 il numero degli occupati diminuisce in termini tendenziali dello 0,2% (-48.000 unità) (Istat, agosto 2012).

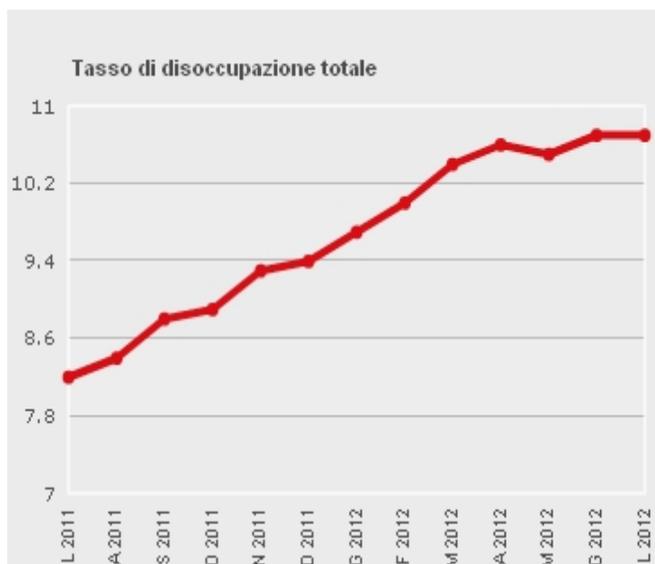


Fig. 4 – La disoccupazione in Italia

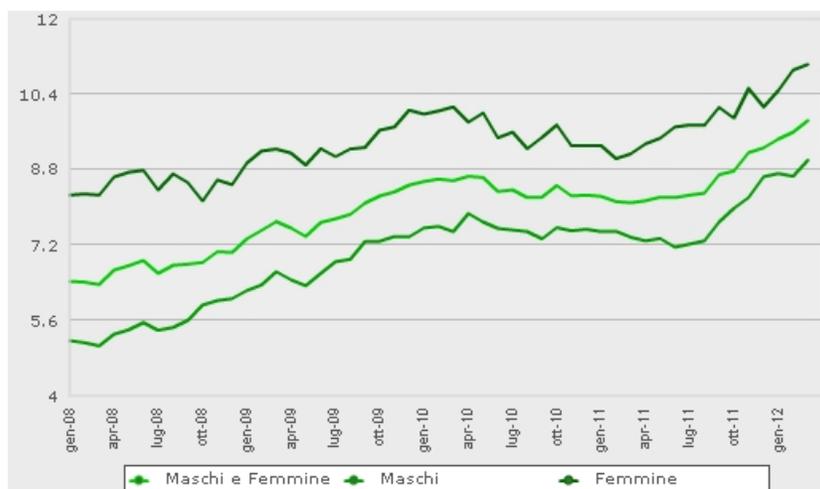


Fig. 5 – Tasso di disoccupazione per sesso. Anno 2008-2012

Nei Paesi industrializzati la disoccupazione dei disabili raggiunge il 50-70% (Ufficio per i diritti dei disabili delle Nazioni Unite – Scrpd).

In Italia, pur essendo un Paese ad avanzata inclusione di disabili al lavoro, ora solo il 50% degli adulti disabili risulta occupato. Questa situazione ha portato nel giugno del 2012 la Corte di Giustizia UE a citare in giudizio l'Italia per l'incompleto recepimento della direttiva europea 2000/78 sulla lotta alla discriminazione sul lavoro. Secondo Bruxelles, infatti, la normativa italiana vigente non garantisce in modo sufficiente alle persone disabili di accedere a un'occupazione e di progredire nella carriera.

Politiche sociali in quest'ambito sono chiamate a situarsi oltre la compensazione degli svantaggi offrendo beni e servizi in grado di ampliare e garantire le capacità di scelta individuali e collettive. In questo senso sono chiamate a pieno titolo in gioco le *capabilities* quali elementi che riguardano anche le libertà, i diritti fondamentali riferiti a tutte le dimensioni della vita umana. Anche la mancanza di un lavoro, dunque, può essere considerata una *capability deprivation*, un mancato avvio dei processi di *empowerment* (Sen, 2004; Nussbaum, 2002).

4. Domande e obiettivi della ricerca

La domanda della ricerca in progress di cui abbiamo presentato qualche dato dell'analisi delle variabili di sfondo e del contesto generale si sviluppa intorno a questi nuclei:

- le pratiche sperimentate finora sono percorribili dal punto di vista della crescita e del benessere delle stesse persone disabili?
- è bene cercare di inserire un disabile a tempo pieno in un'azienda o forse è meglio prevedere due posti part time?
- come sono utilizzate le diverse forme contrattuali vigenti?
- sono da formare le figure di affiancamento che potremmo definire tutor aziendali?

Da una prima analisi per questi temi possiamo dichiarare che oggi in Italia il mercato del lavoro necessita di:

- centri di informazione/formazione
- esperienze di alternanza scuola-lavoro
- percorsi formativi per tutor aziendali
- processi di formazione per tutor aziendali deputati ad affiancare lavoratori disabili, a tutt'oggi non sono previsti nel nostro Paese.

Possiamo quindi concludere dicendo che sempre più risulta necessario che alcune ricerche si adoperino concretamente in questo campo.

I principali obiettivi derivanti dai risultati di questa ricerca possono essere ricondotti ai seguenti:

- evidenziare i punti di forza e di debolezza della legislazione vigente
- partecipare a reti territoriali ampie con le istituzioni e con le associazioni di persone disabili (e dei loro familiari)
- individuare esperienze aziendali positive, identificando anche figure specifiche di tutor, aziendali e/o esterne
- implementare reti territoriali per la creazione di percorsi formativi per figure di accompagnamento e presidio (mediatori di lavoro ecc.).

5. Metodologia della ricerca

Per avere un quadro rispetto all'inclusione sociale in Italia si è ritenuto utile procedere utilizzando diversi canali. Non solo quindi un costante riferimento alla letteratura e ai documenti legislativi e programmatici, ma anche un impegno diretto attraverso interviste a testimoni privilegiati, italiani e internazionali e partecipazione a reti territoriali.

In particolare abbiamo partecipato fin dalla sua prima istituzione al Tavolo di Lavoro Permanente sull'Integrazione Lavorativa delle Persone con Disabilità di Padova promosso dalla Camera di Commercio di Padova, in collaborazione con Fòrema Scarl e Confindustria Padova, Provincia di Padova – Settore Lavoro e Formazione, Servizi Integrazione Lavorativa A Ussl 15 – 16 – 17, Università di Padova, Cooperative e maggiori associazioni presenti sul territorio.

Rispetto alla legislazione vigente nello studio dell'inserimento lavorativo delle persone disabili è utile fare riferimento a documenti normativi – quali il D. Lgs. 163/2006, la legge 482/68, la legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", ma anche ai Piani di zona. I Piani di zona sono veramente interessanti per poter individuare le priorità e quali sono le decisioni politiche che guidano le scelte operative in quelle che sono macro aree di riferimento declinate in indicatori.

Rispetto ai dati a disposizione circa l'inserimento nel mondo del lavoro di persone con disabilità è sempre interessante guardare a quelli messi a disposizione dell'Istat, dei Centri per l'Impiego e dei dati associativi.

Infine, altra fonte ricca di spunti è quella riferibile all'andamento dei flussi di lavoratori in entrata e in uscita, nel mondo del lavoro (Dati Planet e ricerche socio economiche).

Nella nostra ricerca, volendo considerare la situazione italiana in riferimento a quella di altri Paesi, si è voluto procedere con interviste non solo ad esponenti italiani, ma anche americani. In particolare si sono intervistati i seguenti testimoni privilegiati al fine di poter procedere con un raffronto:

Paese	Persona	Ruolo
Brasile	Lenir Santos	Presidente della Fondazione Sindrome di Down – Campinas – SP. coordinatore della Unicamp IDIS Institute of Applied Health Law
Messico	Sérgio Gerardo García Kabande	Asesor Programa Congruencia – Risorse Umane Monterrey
Canada	Paul Freeman	Coordinatore Artistico Nina Haggerty, un Centro per le Arti i cui utenti e artisti che competono in concorsi internazionali sono disabili adulti – Edmonton

Tab. 2 – Testimoni privilegiati internazionali

Le finalità di questa ricerca riguardano in particolare la promozione di situazioni in cui ci sia la possibilità di concertare ciò che riguarda progetti dedicati all'integrazione sociale in azienda delle persone disabili. Questo sarà essenziale innanzitutto per creare un reale spazio in cui analizzare le richieste delle aziende che devono assolvere l'obbligo dell'inserimento e realizzare delle *job description* dei ruoli vacanti in azienda, raccogliere candidature di persone con disabilità che cercano lavoro e favorire il dialogo tra domanda-offerta. A questo proposito è utile evidenziare come questo potrebbe contribuire alle creazione di una cultura comune tra aziende, servizi e persone con disabilità stimolando occasioni di dibattito politico e sociale in tutta la Provincia.

Inoltre, non ultimo, una situazione del genere può agevolare il dialogo tra le molteplici realtà associative e sociali vicine alle persone con disabilità e le cooperative di tipo A e B presenti nel territorio con progetti sperimentali via via messi in atto.

6. Risultati attesi e prospettive

Attraverso l'individuazione di esperienze aziendali positive, identificando anche figure specifiche di tutor, aziendali e/o esterne e l'ideazione e implementazione di reti territoriali per la creazione di percorsi formativi per figure di accompagnamento e presidio riteniamo che diverse potranno essere le prospettive future. In particolare i risultati attesi possono essere ascritti ai seguenti nuclei:

- migliore offerta di conoscenze di base utili a formulare e attuare azioni politiche relative all'ambito lavorativo delle persone con disabilità;
- costituzione di una comunità di riferimento (con persone, enti per l'impiego, centri per l'orientamento, risorse ecc.) che assuma responsabilità condivisa nell'attuazione di opportunità per l'inserimento lavorativo;
- coinvolgimento del territorio, delle aziende, delle associazioni, delle istituzioni e dei professionisti, per un approccio olistico all'"imparare a lavorare" (con regole, norme, azioni autonome ecc.) piuttosto che esclusivamente centrato sull'"imparare un lavoro" (abilità tecniche e circoscritte ecc.) (Montobio, Navone, 2003).

La presente ricerca potrebbe contribuire proprio indagando se e quanto il lavoro "preparatorio" agli inserimenti lavorativi – l'"imparare a lavorare" – incida sull'aumento delle assunzioni (Strategia Europea 2010-2020).

Le potenziali aree e mercati di applicazione dei risultati del progetto dovrebbero contribuire alla sperimentazione di forme di inserimento lavorativo in ambiti diversi dai tradizionali e in settori maggiormente diversificati (piccole realtà territoriali artigiane, situazioni facilitate dalle tecnologie ecc.).

Da quanto argomentato nel presente articolo ci auguriamo che l'inclusione sociale di persone con disabilità possa contribuire ad un benessere sociale che potrà avere risvolti positivi, solo qualora esistesse una reale e costante concertazione tra singola persona, attori collettivi e policy maker.

Riferimenti

- Baldini, E., Moroni, F. Rotondi, M. (a cura di) (1995). *Nuovi Alfabeti. Linguaggi e percorsi per ripensare la formazione*. Milano: FrancoAngeli
- Bruscaglioni, M. (2005). *Per una formazione vitalizzante*. Milano: FrancoAngeli.
- Caldin, R., Friso, V. (Eds). (2012). *Pensare, fare, diffondere cultura inclusiva. Riflessioni ed esperienze nel Master dell'Università di Padova "Disabilità e interventi inclusivi nelle istituzioni e nel territorio"*. Padova: University Press.
- Chapman, E., Wingfield, B. (2004). *Le strategie vincenti nelle relazioni umane. Nei rapporti di lavoro (con colleghi, superiori, collaboratori, clienti) e nella vita privata*. Milano: FrancoAngeli.
- Friso, V. (2012). *Lavoro e formazione. Una prospettiva inclusiva*. Padova: CLEUP.
- Galli, N., Bruno, M. (2000). *Pedagogia della famiglia ed educazione degli adulti*. Milano: V&P Università.

- Lepri, C. (2011). *Viaggiatori inattesi. Appunti sull'integrazione sociale delle persone disabili*. Milano: FrancoAngeli.
- Mainardi, M. (2008). Projets éducatifs individualisés et prise en charge institutionnelle. Les enjeux du partenariat interne et au travail d'équipe quant à la qualité perçue de l'opérationnalisation des projets déclarés. *Journal Européen d'Education Sociale*, 14/15, 83-102.
- Marazzi, C., Greppi, S., Soldini, E. (2007). *Nuovi bisogni, nuovo welfare: analisi dell'evoluzione delle prestazioni sociali in Canton Ticino*. Canobbio, Canton Ticino: SUPSI.
- Montobbio, E., Lepri, C. (2000). *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*. Tirrenia: del Cerro.
- Moro, G. (2009). *Cittadini in Europa. L'attivismo civico e l'esperimento democratico comunitario*. Roma: Carocci.
- Nussbaum, M. C. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: il Mulino.
- Pavan, A. (2003). *Dire persona – luoghi critici e saggi di applicazione di un'idea*. Bologna: il Mulino.
- Piccardo, C. (1992). *Empowerment. Strategie di sviluppo organizzativo centrate sulla persona*. Milano: Raffaello Cortina.
- Quaglino, G. P. (1999). *Voglia di fare*. Milano: Guerini.
- Sen, A. K. (2004). *Inequality Reexamined*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Sen, A. K. (2005). *Justice and human disabilities*. Laurea Honoris Causa dell'Università di Pavia.
- Unione Europea (2010). *Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente*. Bruxelles, 30.10.2000.

