

Quale lavoro per le persone con disabilità, oggi, in Italia?

di **Roberta Caldin, Valeria Friso**

Abstract

Il contesto mondiale sta vivendo una dirompente complessità che sta mettendo in crisi quegli elementi che caratterizzavano tradizionalmente la cittadinanza e le comunità: i diritti sociali, l'appartenenza, la partecipazione. A tutto ciò si accompagna una crisi economica europea che sta comportando la revisione delle tradizionali modalità di lavoro. È quindi necessario ripensare anche gli approcci per l'integrazione lavorativa, progettando e sperimentando modelli flessibili. Finalità di questo articolo è quella di contribuire a diffondere una rappresentazione sociale della persona disabile che lavora, attraverso il raggiungimento di specifici obiettivi che vedano protagonisti i disabili stessi, le loro famiglie, le aziende, gli enti territoriali, le istituzioni, le associazioni, le reti economico-sociali, i Servizi socio-sanitari.

Parole chiave:

Inclusione sociale, persone disabili, lavoro, rete, territorio, sviluppo

The global context is going through a disruptive complexity and the traditionally elements of citizenship and community are going in crisis: social rights, membership, participation. All this is accompanied by an European economic crisis that is leading the revision of the work's traditional form. We need to rethink approaches to the work integration, designing and experimenting flexible models.

This article purpose to help to diffuse a social representation of the disabled person who works, through the achievement of specific goals when the protagonists are the disabled persons, their families, organizations, local authorities, institutions, associations, economic and social networks, the social and health services.

Key words:

Social inclusion, disabled person, work, networks, territory, development

Introduzione

Il contesto italiano, nonché quello mondiale, vede una dirompente complessità che sta mettendo in crisi quegli elementi che caratterizzavano tradizionalmente la cittadinanza e il capitale sociale (Moro, 2009): i diritti sociali (es. crisi del *welfare*, della giustizia, ecc.), l'appartenenza (es. identità multiple, globalizzazione, ecc.), la partecipazione (es. crisi dei partiti, della rappresentanza).

Anche le forme istituzionali pensate e attuate nel contesto Stato-nazione sono in oggi in crisi e, con loro, le forme associative. Pur restando forti, soprattutto in determinati territori come il Veneto o la Toscana (Almagisti, 2011), le associazioni continuano ad essere portatrici della fiducia dei cittadini (Veneto Responsabile, 2011), ma risentono in modo sempre più intenso delle difficoltà di dialogo con le istituzioni deputate a coordinare e a governare. Potremmo quindi, in breve, dichiarare che oggi nel nostro Paese si va indebolendo il capitale sociale, inteso quale insieme di legami di reciproca fiducia e interdipendenza che connettono le persone che appartengono ad una stessa collettività (Demos, 2011).

Questi e altri elementi, un tempo inossidabili e oggi in crisi, hanno portato ad uno status in divenire di non semplice lettura e ovvietà come la routine precedente, probabilmente, ci aveva abituati. E questa non è certo una novità se consideriamo che già nel 2009 si riconosceva nel lavoro un elemento in profonda trasformazione: "l'intreccio tra cambiamenti della popolazione e modificazioni del lavoro è probabilmente il processo che, più di ogni altro, descrive le novità degli ultimi 20 anni e che si proietta nel futuro" (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, 2009)¹.

Nella difficoltà crescente a gestire la diversità e il cambiamento, partnership virtuose possono non solo aiutare la persona, *normodotata* e ancor più disabile, a trovare nel lavoro una propria identità adulta attraverso un'attivazione di se stessa (Goussot, 2009), ma anche le organizzazioni, le associazioni e le istituzioni a ripensare alla diversità quale elemento, innanzitutto, di ri-

1 <http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapportiFinali.nsf/vwCapitoli?OpenView&Count=40>

In questo testo sono indicati quali principali elementi di cambiamento:

- il prolungamento della durata della vita;
- il rallentamento delle nascite;
- la trasformazione dell'Italia da paese di emigrazione a paese di immigrazione;
- la diversa struttura della famiglia;
- la ripresa delle migrazioni interne dal Sud al Centro-Nord;
- la terziarizzazione del sistema produttivo;
- le innovazioni tecniche ed organizzative;
- la diffusione di un benessere sconosciuto alle generazioni precedenti;
- crescente dimensione internazionale dell'economia e degli scambi che oggi si presenta con caratteristiche nuove per almeno tre motivi:
 - lo sviluppo di un capitalismo finanziario;
 - il mobilissimo ed insofferente di regole;
 - l'apporto delle tecnologie informatiche e della comunicazione.

flessione su di sé e sui propri rapporti e poi di sfida da valorizzare, in un'ottica di incremento di reali reti di parternariato e di sviluppo locale.

1. Il lavoro e l'identità

Se per lavoro intendiamo una tensione verso un obiettivo possiamo da subito affermare che il lavoro è senz'altro un'attività ambigua: è presente sia l'aspetto di costrizione sia quello di autorealizzazione. Sono sempre presenti infatti, in modo più o meno latente, due principali emozioni tipiche: da una parte il sentimento finale di autoapprezzamento per aver costruito qualcosa, per aver generato un risultato utile, dall'altra il sentimento inevitabile di limitazione della propria libertà e di costrizione (Bruscaglioni, 2005, p. 143).

In questo contributo vorremmo sottolineare come, frequentemente, il lavoro determini il ruolo sociale di una persona regolando molte interazioni e definisca, come perno degli scopi collettivi, anche lo status sociale. Quando ci presentiamo per la prima volta a qualcuno o quando chiediamo informazioni su qualcuno, non diciamo forse il nostro nome preceduto molto spesso dal nostro ruolo lavorativo? “Buongiorno, sono l'Architetto Bianchi” “Ingegnere Rossi, s'accomodi” e potremmo continuare così. Se il nostro lavoro non prevede titoli dinnanzi al nostro nome è comunque una delle prime informazioni che diamo se dobbiamo presentarci per la prima volta a qualcuno. Ecco che tanto più chiaro è il nostro ruolo lavorativo, tanto più la nostra identità diventa forte e permette, ad esempio, un esercizio dell'autonomia e della responsabilità più consapevole. Al contrario, meno è forte la nostra identità lavorativa, meno saremo in grado di dare un apporto personale anche alla crescita della società nella quale siamo inseriti. Con altre parole, potremmo dire che il lavoro ha una funzione di riconoscimento sociale e spesso il “chi sei” si traduce in “che lavoro fai”.

Solo dell'identità dell'essere originario si può dire che è “vera” e “perfetta”; ossia passata (perfetta, rispetto ad ogni nostra attuale forma di comprensione della medesima). E per ciò stesso “esclusiva”. Solo essa può essere fatta valere come vera identità di diversi. [...] Quella che i diversi vengono a configurare, non possa essere intesa come semplice sintesi di un molteplice-possibile” (Donà, 2001, p. 31).

A partire da questa concezione di identità abbiamo ricercato quali siano, attualmente, i principali fattori critici per la soddisfazione professionale delle persone rispetto alla loro identità di lavoratrici:

- sicurezza e benessere;
- livello di complessità e di specializzazione delle competenze spese e costruite nel contesto organizzativo;
- gradi di autonomia, discrezionalità e libertà investite nella pratica lavorativa;
- coinvolgimento e responsabilità nella definizione di *vision*, *mission*, obiettivi, strategie.

In questo senso, le organizzazioni perseguono i propri obiettivi di efficacia ed efficienza attraverso la valorizzazione e la gestione intelligente del capitale, umano sociale e economico attraverso il potenziamento delle professionalità e delle competenze di cui sono portatori persone e gruppi.

L'impegno costante dell'organizzazione è innanzitutto quello verso i lavoratori, fin dalle prime fasi di selezione e di valutazione, tendendo sempre più a considerare le persone nella loro interezza. Quindi, la motivazione, gli obiettivi e le aspettative vengono posti al centro del processi selettivi e valutativi, così come le competenze trasversali (capacità di interagire costruttivamente, di leggere e interpretare la realtà organizzativa, di gestire il proprio ruolo lavorativo).

La gestione delle persone nelle organizzazioni complesse richiede, quindi, innanzitutto la capacità di lettura e previsione delle trasformazioni in atto nei mercati (nuove esigenze dei clienti/utenti esterni e interni), nel sistema giuridico (nuove forme contrattuali) e in quello delle relazioni industriali (cambiamenti nei rapporti fra soggetti istituzionali). Ma avere a che fare con le persone significa anche avere la capacità di gestire sistemi di relazioni, interne ed esterne, fra singoli, gruppi e istituzioni in contesti dinamici e mutevoli.

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 e la soddisfazione delle persone che lavorano, le organizzazioni sono chiamate ad utilizzare processi attraverso i quali le persone

vengono rese “potenti” (*empowered*), 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 lavoro sta diventando sempre più uno degli spazi vitali, ma non necessariamente il più importante perché le energie che vi sono investite potrebbero essere ridistribuite in altre sfere esistenziali. La percezione e la valutazione di sé derivano, infatti, dalle esperienze personali nel campo del lavoro, della vita affettiva, sociale e del tempo libero e, come sappiamo, il tempo che la persona trascorre al lavoro è molto più di quello che può dedicare ad altre attività. La persona che lavora si trova quindi ad utilizzare la quasi totalità delle proprie energie nel lavoro e nelle relazioni che necessa-

riamente lo compongono. Questo è tanto più vero in un momento in cui le persone che si affacciano al mondo del lavoro non concorrono più per un unico lavoro che le accompagnerà fino alla pensione, ma devono gestire flessibilmente molteplici lavori.

È stata la rivoluzione cognitivista a sottolineare l'importanza di dare spazio affinché il lavoratore imparasse a dare senso al flusso di esperienza in cui egli stesso è immerso. Il dare senso equivale ad organizzare il flusso di esperienza in modo che persone abbiano la possibilità di dare un significato e un senso mediante scansioni, differenze, raffronti, selezioni e interpretazioni. Diviene così importante per ciascuno poter usufruire di:

- sistemi aperti in modo da avere un flusso di esperienza capace di creare continui stati di allerta;
- avere un forte *sensemaking* generico legato ad esperienze professionali comuni;
- avere un certo grado di resilienza, intesa quale capacità di improvvisazione e bricolage, su un sistema virtuale di ruoli, su un atteggiamento di saggezza, sull'interazione rispettosa basata sulla fiducia, sull'onestà e sull'autostima dei membri (Bonazzi, 2002, pp. 28-34).

Se il lavoro non permette di soddisfare questi bisogni diviene problematico stabilire se il singolo possa trovare adeguati sostituti, atti a fornire un senso e un significato alla sua vita. Il lavoro costituisce uno dei pochi ambiti in cui una persona può misurare le proprie capacità nei confronti dell'ambiente in una disputa che non è né assurdamente facile, né terribilmente difficile. Il lavoro va di conseguenza considerato come un impiego all'interno del sistema sociale ed economico che viene percepito dall'individuo come la sua occupazione principale, per la quale è riconosciuto dagli altri e da cui deriva il proprio ruolo nella società. Il lavoro, allora, può essere inteso come valore se diamo a questo concetto il significato di punto di riferimento psicologico, morale o sociale in grado di dirigere l'azione e dare un senso di stabilità al cambiamento dei comportamenti.

2. I disabili adulti in Italia

Per introdurre l'argomento dell'inserimento lavorativo è importante essere a conoscenza del numero di persone disabili presenti nel nostro territorio nazionale. Per rispondere a questa esigenza abbiamo ricercato, attraverso diverse fonti, dati che rispecchiassero la realtà e quelli più completi li abbiamo trovati nel rapporto del 2010 preparato dall'Istat "Il quadro della statistica ufficiale Istat"². Di seguito estrapoliamo esclusivamente alcune tabelle che, attraverso i numeri, presentino la situazione negli aspetti che ci interessano in questo capitolo.

2 Purtroppo attualmente i dati nazionali più recenti risalgono al 2004-2005.

La prima tabella presenta un censimento di tutte le persone con disabilità che vivono in famiglia. Il *range* di dati che è interessato dalla possibilità di essere inserito nel mondo del lavoro è quello che va dalla categoria 15-24 anni a quella 55-64; quindi, estrapoliamo esclusivamente questi dati:

SESSO	Classi di età				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
VALORI ASSOLUTI					
Maschi	29	28	46	51	76
Femmine	27	24	41	50	98
Totale	36	52	86	101	174

Tab. 1 Persone con disabilità che vivono in famiglia per classe di età e sesso³

Dalla medesima ricerca, presentiamo una tabella che evidenzia la condizione professionale delle persone sopra considerate. Insieme si presentano anche le percentuali della totalità dei cittadini italiani e la loro condizione professionale. Nella tabella successiva si aggiunge anche il dato riferito alle fasce d'età.

Sesso	Condizione professionale							
	Occupato	In cerca di occupazione	Casalanga	Studente	Inabile al lavoro	Ritirato dal lavoro	Altra condizione	Totale
DISABILE								
M	6,82	1,86	-	0,65	23,87	62,44	4,35	100
F	1,84	0,39	30,46	0,42	20,80	34,59	11,50	100
Tot	3,49	0,88	20,33	0,50	21,82	43,85	9,12	100
TOTALE								
M	59,10	5,91	-	7,90	1,33	23,90	1,85	100
F	35,18	5,24	33,43	7,80	1,69	13,99	2,68	100
Tot	46,70	5,56	17,33	7,85	1,52	18,77	2,28	100

Tab. 2 Persone con disabilità e popolazione totale di 15 anni e più che vivono in famiglia per condizione professionale e sesso⁴

3 Anni 2004-2005 (valori assoluti per 100 persone con le stesse caratteristiche). Fonte: Istat, Indagine multiscopo "Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari", p. 34.

4 Anni 2004-2005 (valori percentuali). Fonte: Istat, Indagine multiscopo "Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari", p. 104.

Condizione professionale	Classi di età							
	15-44		45-64		65 e più		Totale	
	Disabile	Non disabile	Disabile	Non disabile	Disabile	Non disabile	Disabile	Non disabile
Occupato	18,4	62,5	17,0	54,9	0,5	4,2	3,5	49,0
In cerca di occupazione	8,1	9,9	2,6	2,7	0,0	0,1	0,9	5,8
Casalinga	10,3	10,1	18,3	22,7	21,4	27,0	20,3	17,2
Ritirato dal lavoro	0,3	0,0	10,9	17,6	50,5	61,9	43,9	17,4
Inabile al lavoro	50,9	0,3	39,0	0,5	17,2	0,8	21,8	0,4
Altra condizione	12,0	17,3	2,1	1,6	10,4	5,0	9,6	10,2
Totale	100	100	100	100	100	100	100	100

Tab. 3 Persone di 15 anni e più per sesso, classe d'età, presenza di disabilità e condizione professionale⁵

Interessante è sapere che anche l'Isfol, per poter monitorare più da vicino queste relazioni e a fronte della crisi economica, sta conducendo un progetto all'interno dell'Area *Politiche sociali e pari opportunità*, dal titolo "Leve per l'inserimento socio-lavorativo di soggetti a rischio di esclusione". Questo progetto pone attenzione a tutte le persone a rischio di marginalizzazione ed espulsione dal mondo del lavoro, comprese dunque le persone disabili. Obiettivi dichiarati di questo progetto sono proprio quelli di andare ad approfondire riferimenti utili al rafforzamento degli istituti di accesso al mercato del lavoro delle fasce vulnerabili di popolazione. Le azioni progettuali si rifanno ad un più ampio quadro europeo che chiede un aumento di intenti nel perseguire strategie di coesione, incardinate sul modello dell'inclusione attiva, che favoriscano politiche finalizzate da un lato all'inserimento occupazionale di persone e gruppi svantaggiati, dall'altro ad ampliare i livelli di tutela sul mercato del lavoro, combinando misure sociali ed incentivi economici.

Questo contributo, come le nostre ricerche, ha come principale scopo quello di sensibilizzare i contesti a divenire accoglienti e fruttuosi per lo sviluppo delle *capabilities* (Sen, 2004). In quest'ottica, le politiche sociali che ne derivano devono situarsi *oltre* la compensazione degli svantaggi, effettuata attraverso l'offerta di beni e servizi, ampliando e garantendo le capacità/facoltà di scelta individuali e collettive (*capabilities*) che riguardano anche le libertà, i diritti fondamentali riferiti a tutte le dimensioni della vita umana, e che si correlano alla teoria delle *capabilities* come libertà effettive e concrete, che una persona disabile ha a disposizione. In tal senso, anche la mancanza di un lavoro può essere considerata una *capability deprivation*, da intendere come

5 Anni 2004-2005 (quozienti per 100 persone). Fonte: Istat, Indagine multiscopo "Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari", p. 105.

mancato avvio dei processi di *empowerment*, che andrebbero sempre favoriti e avviati con le persone disabili (Sen, 2004; Nussbaum, 2002).

L'aumento degli inserimenti lavorativi – anche quelli che non si concludono con un'assunzione – totale o parziale – possono divenire indicatori dell'avanzamento dei processi inclusivi. Il solo fattore “denaro” non garantisce, infatti, l'inclusione: forme di lavoro parzialmente pagate possono permettere esperienze di socializzazione, di autonomia, di “appartenenza” ad una comunità, che risultano indispensabili per i processi di identità adulta (Montobbio, Lepri, 2000; Lepri, 2011)

3. Le persone disabili e il lavoro

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 percepite⁶.

Riprendendo il concetto di identità e volendolo sintetizzare potremmo definirlo quale elemento che si struttura nel corso delle interazioni sociali sulla base dell'immagine percepita di sé stessi negli altri, in un gioco di scambio che vede ai due estremi l'identità personale da una parte e la rappresentazione sociale dall'altra. Le rappresentazioni sociali sono influenzate dalla cultura, dai valori, dalle conoscenze, dalle condizioni economiche e, come scrive Moscovici (2005), costituiscono una realtà sociale *sui generis* essendo entità sociali dotate di vita propria: circolano, si fondono, si attraggono e si respingono l'un l'altra. Come sottolineato da Lepri (2009, pp. 17-19):

il lavoro, pur con il suo rinnovato carico di ambiguità, rimane elemento centrale nella vita delle persone. È una esperienza, quella del lavoro, a cui veniamo preparati e a cui ci prepariamo, che aneliamo di ottenere.

Se queste considerazioni relative al senso e al significato del lavoro sono valide per tutti, riteniamo che siano da considerare tutte le persone che lavorano, comprese quelle con disabilità. Come insegna Montobbio, non si può diventare adulti finché non si incontrano i propri limiti: il lavoro diviene, quindi, elemento topico nella crescita di ciascuno e indica certamente il modo per eccellenza in cui tutti hanno accesso al mondo degli adulti. Questo

6 Si vedano le esperienze nel Canton Ticino, su cui anche la SUPSI (Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana) ha riflettuto: (Mainardi, 2008; Marazzi, Greppi, Soldini, 2007).

processo richiede la costruzione di nuove forme di rapporto e di comunicazione, in cui alla persona è richiesto un certo grado di maturità, di responsabilità e, quindi, di conoscenza di sé.

Ecco che diviene interessante, ma probabilmente anche indispensabile, considerare la situazione attuale dell'inserimento lavorativo delle persone disabili e fare un punto per capire se stiamo evolvendo o se alcuni atteggiamenti e paure ci fanno perdere tanta di quella strada fatta finora in Italia e invidiata, studiata e reiterata in diverse parti del mondo.

A partire dall'Art. 38 della Costituzione vorremmo ricordare che questa argomentazione sta alla base del nostro essere Paese democratico basato sul lavoro:

Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale.

Nel ragionare intorno al concetto di "lavoro" e "persone disabili" vorremmo qui dare qualche spaccato relativamente alla situazione italiana rispetto all'inserimento lavorativo, a partire da un cenno sulla normativa vigente e osservandola anche attraverso uno spazio privilegiato, reso possibile dalla partecipazione attiva al Tavolo di Lavoro Permanente sull'Integrazione Lavorativa delle Persone con Disabilità di Padova: si tratta di un organismo posto a coordinamento del progetto "Reti inclusive per l'inserimento delle persone con disabilità". A questo Tavolo Permanente, promosso dalla Camera di Commercio di Padova, in collaborazione con *Fòrema Scarl* e Confindustria Padova, partecipano: Provincia di Padova – Settore Lavoro e Formazione, Servizi Integrazione Lavorativa ULSS 15 – ULSS 16 – ULSS 17, ANCI Veneto, Università di Padova, Confcooperative Federsolidarietà Padova, Comitato Italiano Paralimpico, Consorzio Veneto Insieme, AIAS (Associazione Italiana Assistenza agli Spastici), AISM (Associazione Italiana Sclerosi Multipla), ANFFAS (Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità), ANMIC (Associazione Nazionale Mutilati e Invalidi Civili), DACCAPPO (vittime di Trauma Cranio-Encefalico), Ass. DOWN DADI, ENS (Ente Nazionale Sordi), FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap), UIC (Unione Italiana Ciechi) e UILDM (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare).

La finalità principale del Tavolo è quella di concertare ciò che riguarda progetti dedicati all'integrazione sociale in azienda delle persone disabili. Questi progetti nascono, essenzialmente, con lo scopo di analizzare le richieste delle aziende che devono assolvere l'obbligo dell'inserimento e sostenere il processo di inserimento attraverso un attento lavoro di *job analysis* e selezione, raccogliere candidature di persone con disabilità che cercano lavoro e favorire il dialogo tra domanda-offerta. Questo, nel tentativo di creare una cultura comune tra aziende, servizi e persone con disabilità stimolando occasioni di

dibattito politico e sociale in tutta la Provincia. Inoltre, l'istituzione di questo Tavolo Permanente permette di far dialogare 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.

Uno dei primi passi è quello di supportare le aziende nell'adempimento dell'obbligo di inserimento lavorativo, attraverso un percorso di informazione e accompagnamento, in un sistema integrato che vede la collaborazione tra Confindustria Padova, come ente promotore, la Camera di Commercio di Padova, l'Ufficio Categorie Protette della Provincia e i Servizi di Integrazione Lavorativa dell'ULSS 16; in questo modo è stata favorita la creazione di *network* tra associazioni imprenditoriali, enti pubblici, enti del terzo settore.

Nonostante le innovazioni legislative in tema di inserimento lavorativo (Legge 68/1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"), la cui finalità è la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato) e le molte iniziative attivate anche grazie a progetti e a finanziamenti europei, tutt'oggi in Italia si rilevano livelli di occupazione dei disabili ancora piuttosto bassi. Il tasso di occupazione fra i disabili è infatti pari al 21%, meno della metà di quello rilevato fra i non disabili. Occorre tuttavia considerare che fra i disabili in età lavorativa circa il 27% è del tutto inabile al lavoro. Le donne disabili sono notevolmente svantaggiate rispetto agli uomini: le prime hanno un tasso di occupazione dell'11% e i secondi del 29%; tale svantaggio esiste anche fra i non disabili, sebbene l'entità delle differenze fra maschi e femmine non sia così elevata.

Ma come pedagogisti siamo chiamati, anche a fronte di anni di sperimentazione, a chiederci quanto queste pratiche siano percorribili non solo dal punto di vista legale e legislativo, ma anche e soprattutto 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*? O ancora, come sono utilizzate le diverse forme contrattuali vigenti? Per aiutare le persone disabili a trovare la propria identità anche nel lavoro, quanto sono da formare quelli che potremmo definire *tutor* aziendali?

Tanto più che oggi, probabilmente, non è il tempo pieno o il tempo indeterminato che dobbiamo ricercare per gli inserimenti lavorativi, perché

*il lavoro non è più quello di una volta. Accanto ai "posti di lavoro" che continuano a fornire prestazioni standard in un ambiente regolato secondo i canoni fordisti, cominciano a esistere milioni di persone – tendenzialmente la maggioranza nella vasta area del mondo attualmente industrializzata – che per un verso o per un altro è fuoriuscita da questi canoni, costruendosi forme nuove, talvolta improvvisate, di regolazione o di non-regolazione. Forme che, col tempo e con l'*outsourcing* postfordista, sono cresciute, e che ormai non sono più eccezioni, interessando l'assetto del sistema in quanto tale" (Grandinetti & Rullani, 2011, p. 27).*

Queste e altre domande ci stanno accompagnando in questi anni di studio e ricerca e man mano che entriamo nell'argomento gli interrogativi aumentano, facendoci al contempo vedere nuove strade.

3.1. La normativa italiana

Non intendiamo qui parlare del Decreto Legislativo 163/2006, riguardante due distinti istituti: quello dei laboratori protetti e quello dei programmi di lavoro protetti, quanto piuttosto fare un breve riferimento alla Legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"⁷. Questa legge italiana non ha rappresentato solamente il superamento della normativa precedente, la Legge 482/1968, ma, abbandonando una filosofia che potremmo definire assistenzialistica e paternalistica, ha strutturato le nuove norme impostandole sul principio di un collocamento del disabile che rispetti le potenzialità lavorative del lavoratore stesso senza, nel contempo, penalizzare le aspettative dell'azienda che l'assume. Il concetto chiave che viene ad essere così introdotto in ambito giuridico è quello del *collocamento mirato* quale insieme di azioni e strumenti finalizzati alla personalizzazione degli interventi a sostegno all'inserimento lavorativo delle persone disabili, con l'attivazione di azioni e predisposizione di strumenti da parte dei servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio. Ecco che l'introduzione di questa legge porta ad un cambiamento di visione, perché l'attenzione si sposta da un insieme di procedimenti amministrativi ad un percorso anche di integrazione lavorativa nei contesti produttivi, come strategia atta a porre al centro la relazione dinamica fra la tipologia di disabilità che caratterizza il cittadino interessato e il quadro delle sue capacità in un contesto produttivo esso stesso in costante evoluzione.

Senza riprendere la legge nella sua interezza ricordiamo che sono tre i requisiti richiesti per usufruire della legge sul diritto al lavoro dei disabili:

Anagrafici	Età minima 15 anni, purché sia assolto l'obbligo scolastico, e mantenimento del diritto sino all'età pensionabile
Soggettivi	Persone in età lavorativa affette da una o più minorazioni fisiche, psichiche, sensoriali e portatori di disabilità intellettiva, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%, inoltre: vedove, orfani, profughi ed equiparati ad orfani, nonché i soggetti individuati dalla legge 407 del 1998 (vittime del terrorismo e della criminalità organizzata)
Stato sociale	Essere disoccupati (eccezion fatta per la partecipazione a concorsi pubblici)

Tab. 4 Requisiti essenziali per poter usufruire della legge sul diritto al lavoro dei disabili

7 Per il testo integrale della legge si invita a consultare il sito web del Parlamento al seguente link: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/990681.htm>

3.2 Soggetti obbligati all'assunzione e quota d'obbligo

Le imprese, ogni anno (precisamente entro il 31 gennaio), hanno l'obbligo di trasmettere all'Ufficio Collocamento Obbligatorio della propria Provincia il prospetto riepilogativo dei dipendenti in forza. In questo *prospetto informativo* sono contenute le informazioni per la verifica degli obblighi sull'assunzione di personale diversamente abile:

Dimensione dell'azienda	Inserimento persone disabili ⁸
da 15 a 35 persone	1 disabile
da 36 a 50 persone	2 disabili
da 51 a 150 persone	7% (disabili) e un altro beneficiario della legge 68/99
oltre 150 persone	7% (disabili) 1% di altri beneficiari della legge 68/99

Tab. 5 Percentuali di inserimento definite dalla legge italiana

L'adempimento, che avviene una procedura on line presso la Provincia di competenza, deve contenere la situazione occupazionale dell'azienda fotografata al 31/12 dell'anno precedente facendo esplicito riferimento a questi punti:

- il numero dei lavoratori (tutti i lavoratori con esclusione dei disabili già presenti in azienda, degli apprendisti e dei dirigenti; i *part time* si computano in relazione alla percentuale di lavoro);
- il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili già presenti in azienda;
- il numero dei lavoratori appartenenti a categorie protette;
- i posti di lavoro disponibili per i disabili ed eventuali autorizzazioni concesse per esonero o compensazione territoriale.

Qualora l'impresa non adempisse questi obblighi è prevista una sanzione amministrativa data in base all'Art. 15 e pari a Euro 516 per ritardato invio, maggiorata di 26 euro per ogni giorno lavorativo e per ogni avente diritto non assunto. Trascorsi sessanta giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili, per ogni giorno in cui risulti scoperta la quota dell'obbligo, il datore di lavoro è tenuto a versare la somma di 52 euro al giorno e per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Attualmente questa legge, pur essendo sicuramente all'avanguardia, prevede una sanzione poco onerosa per le imprese inadempienti che, in qualche

8 Per la determinazione del numero dei disabili da assumere, non sono computabili: i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di formazione lavoro, di reinserimento, di apprendistato, con contratto di lavoro a domicilio, di telelavoro, i contratti a termine di durata inferiore o pari a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori temporanei, i lavoratori distaccati all'estero, lavoratori già in forza come disabili o altre categorie. Possono essere computati nella quota d'obbligo i lavoratori diventati disabili in costanza di rapporto di lavoro che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore al 60% purché non siano diventati inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro, accertato in sede giurisdizionale, delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

occasione, preferiscono pagare questa quota anziché intraprendere un'assunzione di una persona disabile. Le Province, quali enti locali deputati al monitoraggio e all'incontro tra imprese e persone con disabilità, stanno cercando di muoversi in modo autonomo per cercare di sensibilizzare le aziende e creare percorsi di sostegno e affiancamento. Questo non prima di aver trovato modalità di monitoraggio costante della situazione e di aver creato reti almeno con i S.I.L. (Servizi di Integrazione Lavorativa) delle Aziende ULSS appartenenti al proprio territorio.

Essendo questa una legislazione giovane, i progetti e i programmi di inserimento lavorativo di persone con disabilità o svantaggio rappresentano una pratica relativamente recente. Ultimamente sono stati effettuati percorsi⁹ in cui gli interrogativi sempre più partono dal considerare la persona e non solo il contesto, hanno inizio da un'analisi dei bisogni e non guardano solo ad una rilevazione degli esiti. Ci si chiede, quindi, innanzitutto quanto e se il percorso di inserimento lavorativo porta a un miglioramento della qualità della vita della persona.

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

Con Carlo Lepri, ricordiamo che la distanza tra questi due poli è soggettiva ed è condizionata da diversi fattori:

Culturali	Il sistema di valori I pregiudizi Le rappresentazioni
Organizzativi e Professionali	Struttura, regole, potere, clima, ruoli Compiti, ritmi, tempi, flessibilità Scolarizzazione, formazione Ambiente, servizi
Psicologici	Livello della maturità socio emotiva Qualità della socializzazione Capacità di "sense making" Incontro con il "limite" Ruolo della famiglia

Tab. 6 Fattori che intervengono nella definizione dell'identità

Carlo Lepri nei suoi interventi e nei suoi scritti sottolinea come gli aspetti metodologici siano legati al fatto che una buona legge è importante, ma da sola non è sufficiente; che apprendere a lavorare è diverso dall'imparare un lavoro e che è indispensabile la formazione continua. Gli aspetti psicosociali, invece, si riferiscono alle relazioni interpersonali da una parte e dall'altra all'incontro con le proprie capacità e i propri limiti. In quest'ambito, si trovano anche elementi profondi di interpretazione della realtà, come ad esempio il

9 Ci riferiamo, in particolare, a progetti complessi e compositi quali ad esempio gli ultimi Progetti Equal promossi dall'Azienda ULSS 16 di Padova SOLE (Strategie per l'Occupazione Sostenibile), NAUTILUS (Nuove Rotte per l'Inserimento Lavorativo).

significato intrinseco che viene dato al lavoro e si intrecciano continuamente le due facce della stessa medaglia che porta a considerare, contemporaneamente e senza soluzione di continuità, l'identità personale e la rappresentazione sociale.

D'altra parte, quando si riflette intorno al lavoro, è necessario ricordare che per raggiungere l'obiettivo ci attendono due impegni. 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 agevolò la crescita delle persone in modo equilibrato e faccio 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.

3.3 Applicazioni dell'inserimento. Il ruolo del S.I.L.

Per approfondire il tema dell'inserimento lavorativo e la sua applicazione abbiamo avuto modo di intervistare la dottoressa Patrizia Sartori, responsabile del S.I.L. (Servizio di Integrazione Lavorativa) dell'Azienda ULSS 16 di Padova. Le principali attività di questo Servizio sono quelle rivolte ad accompagnare il disabile nel suo percorso di autonomia e incontro con la società attraverso il lavoro. I principi guida che stanno alla base dei servizi offerti possono essere riconosciuti nella volontà di porre al centro la persona con disabilità con i suoi valori e le sue risorse e, non meno, ricercare costantemente la loro effettiva partecipazione al mondo del lavoro, considerando questo processo un elemento concreto di un più ampio e generale processo di integrazione sociale. I compiti del S.I.L. sono previsti a livello regionale e quello dell'Azienda ULSS di Padova è normato dalla Delibera della Giunta Regionale n.3350/01:

- conoscenza e valutazione delle potenzialità e dei bisogni individuali delle persone e delle aziende;
- programmazione e gestione di percorsi individualizzati di integrazione lavorativa per un positivo incontro tra domanda e offerta;
- monitoraggio delle esperienze;
- promozione di iniziative di informazione e sensibilizzazione;
- promozione di collaborazioni fra soggetti istituzionali, del mondo imprenditoriale, del sistema di formazione professionale e della cooperazione sociale, del volontariato e delle associazioni di persone con disabilità e dei loro familiari.

La strategia principale in base alla quale il S.I.L. opera è il lavoro in rete, che implica una connessione con le diverse realtà istituzionali e con le risorse del territorio e che guida sia gli interventi di tipo promozionale e progettuale, che la presa in carico delle singole persone. Questo può avvenire se vi è

un'ottica di progetto, che comporta l'individuazione dei bisogni del singolo e del suo contesto sociale, l'adozione di strategie flessibili, la verifica dei risultati raggiunti attraverso un coinvolgimento attivo della persona, con la sua famiglia, e il riconoscimento e lo sviluppo delle sue competenze.

Destinatari di specifici interventi del S.I.L. sono tutte quelle persone con disabilità accertata dall'apposita Commissione Sanitaria ai sensi delle normative vigenti e altre persone su delega dei Comuni, in situazione di svantaggio sociale. C'è un accordo di programma con la Provincia di Padova che stabilisce che al S.I.L. arrivano le persone che hanno bisogno di tutoraggio e accompagnamento, mentre le persone meno "complesse" accedono direttamente alle normali procedure di incontro domanda – offerta, quindi, al collocamento mirato senza supporto, direttamente in Provincia allo sportello "Categorie Protette". Questa distinzione viene eseguita dalla Commissione della Legge 104/92 che ha il compito di operare un accertamento delle condizioni di disabilità attraverso un profilo funzionale della persona e di dare una risposta sintetica che distingue tre possibili situazioni:

- la persona non è attualmente collocabile;
- la persona è collocabile senza supporto;
- la persona è collocabile, ma con interventi di supporto e mediazione.

Queste ultime persone arrivano al S.I.L. e, per queste, il Servizio programma attività ad hoc sempre pensate e condotte con una progettualità che veda il singolo protagonista della propria vita, ma che consideri anche l'ambiente e il territorio nel quale si va ad agire. A titolo esemplificativo aggiungiamo di seguito una tabella (Tab.7) che schematizza le due priorità che l'Azienda ULSS 16 si è proposta per le annualità 2011-2015 in quest'ambito.

PRIORITÀ	POLITICHE	SCELTE OPERATIVE	MACRO AREE DI RIFERIMENTO	INDICATORI
<p>Rischio di discontinuità nel progetto individualizzato nel passaggio tra mondo della scuola e mondo del lavoro</p>	<p>Individuare forme di raccordo tra scuola e mondo del lavoro</p>	<p>Azioni di mantenimento 7.A1 Prosecuzione delle attività in essere del Servizio di Orientamento afferente al SIL Azione di potenziamento 7.A2 Potenziamento degli accordi con le istituzioni scolastiche per la valutazione e la predisposizione dei percorsi di orientamento, al fine di assicurare la continuità dei percorsi nel passaggio dalla fase scolastico-formativa a quella lavorativa Azioni di innovazione 7.A3 Sperimentazione, in collaborazione tra istituzioni scolastiche e servizi, di percorsi di autonomia e di integrazione sociale a favore di minori e adolescenti con disabilità</p>	<p>Sostenere gli interventi rivolti all'integrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Azienda ULSS - Scuole - Privato sociale 	<ul style="list-style-type: none"> - n. utenti in carico al servizio di orientamento - n. accordi con istituzioni scolastiche - n. accordi con strutture sociali per orientamento
<p>Scarsa possibilità di inserimento lavorativo e rischio di uscita dal mercato del lavoro (licenziamento o dimissioni volontarie), in conseguenza della crisi economica e/o di aggravamento delle condizioni di salute delle persone o</p>	<p>Sviluppare le opportunità di inserimento nei contesti di lavoro, sostenere il mantenimento del posto di lavoro e offrire opportunità di ricollocamento in contesti alternativi</p>	<p>Azioni di potenziamento 18.B1 promozione dell'accordo di programma stipulato nell'ambito del progetto Iris, in collaborazione con le P.A. del Territorio e la cooperazione sociale 18.B2 prosecuzione dell'attività di coordinamento per lo sviluppo di modalità omogenee di intervento nel territorio, a seguito dell'unificazione con l'area della Saecisica</p>	<p>Sostenere gli interventi rivolti all'integrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Azienda ULSS - Privato sociale - Provincia - Privato 	<ul style="list-style-type: none"> - n. protocolli avviati

		<p>18.B3 rinnovo del protocollo d'intesa tra la Provincia di Padova e le ULSS provinciali</p> <p>18.B4 rinnovo dei protocolli d'intesa con DISM e SERT</p> <p>18.B5 potenziamento degli interventi di sostegno individuale e di gruppo per il mantenimento del posto di lavoro</p> <p>18.B6 realizzazione di percorsi formativi, in collaborazione con enti di formazione</p> <p>18.B7 uso di incentivi ad aziende e cooperative sociali per progetti di integrazione sociale che prevedono supporto e tutoraggio alla persona inserita</p> <p>Azioni di innovazione</p> <p>18.B8 promozione di accordi con le aziende profit, per l'applicazione degli strumenti previsti dalla normativa (art. 12 e 12 bis L. 68/99, art. 14 D. Lgs. 276/03)</p> <p>18.B9 partecipazione alla sperimentazione ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, Disabilità e Salute) per l'utilizzo dello strumento per l'inserimento lavorativo</p> <p>18.B10 interventi di riabilitazione e/o riqualificazione, da attivare in stretta collaborazione con i servizi socio sanitari, per consentire il mantenimento del posto di lavoro o la ricollocazione in altro contesto lavorativo.</p>		
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Tab. 7 Politiche di intervento previste dal Piano di Zona AUlss 16 2011-2015

(La tabella integrale è reperibile sul "Piano di zona 2011-2015" stilato da Regione del Veneto AUlss 16 Padova e Conferenza dei Sindaci dei Comuni dell'AUlss 16)

All'interno di progetti finanziati dal FSE esistono, oltre alla formalizzazioni di diversi rapporti con il territorio, piccoli interventi di formazione ad hoc. Le aziende che assumono disabili ad ogni modo sono obbligate a coinvolgere anche i lavoratori disabili nei loro processi di formazione. Questo se fino a poco tempo fa poteva essere alle volte un problema anche semplicemente per il linguaggio tecnico non sempre di facile comprensione, oggi si supera questo scoglio per il fatto che, insieme alle persone disabili, ci sono altre categorie svantaggiate che hanno necessità di queste attenzioni. Questo della formazione in azienda per i S.I.L. è un tema un po' nuovo in un ambito, come abbiamo detto, giovane e, quindi, le diverse Aziende ULSS si stanno muovendo in modo diversificato: c'è chi ha proposto dei corsi propedeutici di introduzione ai temi in modo da facilitare poi la comprensione degli stessi durante i corsi aziendali, chi decide di far affiancare il lavoratore da un operatore del S.I.L. stesso.

Per i *tutor* aziendali ogni S.I.L. si organizza secondo le esigenze del proprio territorio e dei propri utenti. L'Azienda ULSS 16 ha, ad esempio, effettuato una specifica formazione individualizzata per ciascuno organizzando materiali appositi e incontrando in più occasioni i *tutor*. Queste figure, oltre ad avere degli obblighi verso la persona che affiancano, sanno anche quali sono gli obblighi di questi ultimi e hanno a disposizione un diario di bordo, una scheda di valutazione utile al monitoraggio dell'esperienza lavorativa e un'autovalutazione.

Contemporaneamente, si sono creati dei momenti di formazione in comune tra tutti i *tutor* aziendali che, ovviamente, arrivavano da aziende diverse. Tutto questo processo, reso possibile da un progetto FSE, è stato indispensabile per il S.I.L. al fine di provare a creare una sistematizzazione degli interventi formativi e ha permesso una riflessione non indifferente all'interno del servizio. L'aver posto al centro la persona disabile ha portato ad impostare una formazione per i *tutor* aziendale che producesse un processo di approfondimento e, allo stesso tempo, di scambio in un clima di reciprocità e dialogo. Alcune di queste fasi e di questi strumenti sono diventati operativi e sempre presenti ora all'interno della formazione e dell'affiancamento previsto dei lavoratori disabili.

Dialogando con la responsabile del S.I.L. e addentrandoci in questo mondo notiamo che, pur essendo questa materia in divenire realtà giovane, stanno iniziando interessanti riflessioni intorno alle modalità e agli approcci che i lavoratori disabili hanno verso la formazione, in particolare quando questa avviene in azienda. Si ragiona sull'affiancamento on the job, sulla formazione specifica, ma al momento è molto difficile monitorare quelle situazioni in cui i lavoratori disabili (e non) insieme compiono percorsi formativi.

4. Conclusioni e prospettive

Percorsi ampi di ricerca e di intervento, attraverso lo sviluppo di reti tra servizi e aziende del territorio, possono aiutare ad individuare aspetti e situazioni che contribuiscono all'evoluzione dell'ambito di cui ci occupiamo. Queste ricerche, quando vengono sistematizzate, potrebbero permettere di indagare se e quanto il lavoro "preparatorio" agli inserimenti lavorativi – l'"imparare a lavorare" – incida sull'aumento delle assunzioni (Strategia Europea 2010 - 2020). È auspicabile che, anche a livello europeo, vengano avviate sperimentazioni di accordi mirati tra istituzioni e aziende locali, utilizzando anche le risorse previste dal FSE. In questa direzione, le autrici stanno lavorando convinte che diventi sempre più pressante dare risposte strategiche e coordinate al compito di rendere tangibile un lavoro di rete non solo sul piano logistico/economico ma, soprattutto, offrendo competenze professionali specifiche e sperimentate che vanno ad integrarsi con quelle accademiche (Caldin & Friso, 2012). Il mercato del lavoro necessita di centri di informazione/formazione in cui avviare, ad esempio, percorsi formativi per *tutor* aziendali – quali figure chiave di facilitazione del processo di inclusione – in cui vengono realizzati ed implementati strumenti di monitoraggio per esperienze di alternanza scuola-lavoro, coinvolgendo fin dalla fase iniziale di progettazione i professionisti e i destinatari stessi.

Questo è sicuramente un percorso innovativo, in cui le potenziali aree e mercati di applicazione dei risultati dei progetti 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.). L'integrazione verrebbe così a diventare un vero e proprio processo educativo che si trasforma in autentica *educazione inclusiva* se lo stesso viene accompagnato da un *pensare speciale* (Montuschi, 2004), che restituisce responsabilità e impegno all'intera comunità, sollecitandola ad ampliare la sfera della partecipazione sociale delle persone con disabilità, senza rinunciare al protagonismo di queste ultime, all'interno del loro progetto di vita nella direzione di uno scambio sempre più puntuale sia sul piano teorico sia nella dimensione operativa (Caldin & Succu, 2004).

Proprio in questo senso riteniamo importante affrontare la questione del lavoro di persone disabili fin dalla giovinezza, quindi sia durante gli anni adolescenziali del percorso scolastico, sia a partire dalla fine dell'esperienza scolastica (Caldin & Cavalluzzo 2008a; 2008b). Per progredire in quest'ambito sono indispensabili percorsi di ricerca che possano individuare processi efficaci ed efficienti per la promozione dell'inclusione sociale e che intendano il lavoro come una *capability* a cui tutti hanno diritto e che l'intera comunità deve garantire, attraverso l'assunzione di una responsabilità diffusa e differenziata (Sen, 2005).

In realtà, già molto si fa e spesso la direzione presa da parte di aziende, istituzioni e associazioni è la stessa, ma manca un'armonizzazione nei modi, una coincidenza nei tempi e una scelta d'insieme sugli spazi. La ricerca e la

formazione sono chiamate sempre più ad aiutare questi elementi a procedere insieme verso una reale inclusione rafforzando e concretizzando volontà che spesso rimangono incapaci di vera progettualità e realizzabilità.

Riferimenti bibliografici

- Almagisti M. (2011). *La qualità della democrazia in Italia. Capitale sociale e politica*. Roma: Carocci.
- Associazione Veneto Responsabile (2011). *Partnership, comunità e sviluppo locale. Costruire, comunicare e valutare le partnership*. Milano: FrancoAngeli.
- Bonazzi G. (2002) Organizzazioni e creazione di un senso per le persone che lavorano. In M. Rotondi (a cura di), *Un senso per l'apprendere. Spazi di crescita per gli individui nelle organizzazioni* (pp. 28-34). Milano: Franco Angeli.
- Bruscaglioni M. (2005). *Per una formazione vitalizzante*. Milano: Franco Angeli.
- Caldin R., Cavalluzzo M.R. (2008a), Disability and work inclusion Mida. Modello per l'inserimento dell'alunno disabile in azienda. In AA.VV., *Guidance and diversity. Research and application*, Padova, s.n, 2007, pp. 60 (atti di: International conference AIOSP/IAEVG - International Association for educational and vocation guidance, Padova, 4-6 settembre 2007) [atti di convegno-abstract].
- Caldin R., Cavalluzzo M.R. (2008b). The educational support for parents of disabled students in a social integration: the experience of MIDA. In K. Whittaker James, T. Vecchiato, C. Canali (a cura di), *Proceedings from: 10th Eusarf International Conference on Assessing the "Evidence-base" of Intervention for Vulnerable Children and their Families - Assessing the "Evidence-base" of Intervention for Vulnerable Children and their Families*, Padova 26-28 marzo 2008. (Vol. 1, pp. 468-470).
- Caldin R., Friso V. (a cura di) (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.
- Caldin R., Succu F. (a cura di) (2004). *L'integrazione possibile. Riflessioni sulla disabilità nell'infanzia, nell'adolescenza e nella vita adulta*. Lecce: PensaMultimedia.
- Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (2009). *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e Raccomandazioni*. <http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapporti-Finali.nsf/vwCapitoli?OpenView&Count=40>
- Demos (2011), *Gli Italiani e lo Stato 2011 - Rapporto gli italiani e lo stato*, <http://www.demos.it/a00671.php>
- Donà M. (2001). *L'Uno, i molti. Rosmini-Hegel un dialogo filosofico*. Roma: Città Nuova.
- Istat (2010), *La disabilità in Italia. Il quadro della statistica ufficiale*. Roma: Servizio editoria.
- Grandinetti R., Rullani E. (2011). *Nuovi spazi di contrattazione. Economia e società regionale, 2/2011*, pp. 22-39.
- Goussot A. (a cura di) (2009). *Il disabile adulto. Anche i disabili diventano adulti e invecchiano*. Rimini: Maggioli editore.
- Lepri C. (2011). *Viaggiatori inattesi. Appunti sull'integrazione sociale delle persone disabili*. Milano: Franco Angeli.
- Lepri C. (2009). L'esperienza lavorativa nel processo di formazione e maturazione delle persone con disabilità. In Piano Nazionale di formazione e ricerca del Ministero della Pubblica Istruzione, *Uno sguardo oltre la scuola. Progetto integrato per favorire un efficace orientamento lavorativo degli alunni con disabilità* (pp.17-19). Belluno: DBS.

- 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, pp. 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.
- Montuschi F. (2004). Dalla pedagogia speciale al "pensare speciale". In Montuschi F., Caldin R. (a cura di) *Disabilità, integrazione e pedagogia speciale*. Numero monografico di *Studium Educationis*, n. 3, pp. 511-516.
- Moro G. (2009). *Cittadini in Europa. L'attivismo civico e l'esperimento democratico comunitario*. Roma: Carocci (Premio Capalbio per l'Europa 2010).
- Moscovici S. (2005). *Le rappresentazioni sociali*. Bologna: Il Mulino
- Nussbaum M. C. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. 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. (2004). *Inequality Reexamined*. Harvard: Harvard University Press.
- Veneto Responsabile (2011). *Partnership, comunità e sviluppo locale. Costruire, comunicare e valutare le partnership*. Milano: FrancoAngeli

Riferimenti normativi

- Legge **12 marzo 1999, n. 68** - Norme per il diritto al lavoro dei disabili
- Decreto Legislativo **12 aprile 2006, n. 163** - Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE
- Legge **2 aprile 1968, n. 482** - Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private
- Strategia europea sulla disabilità (2010-2020)
- http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/em0047_it.htm

SE