

Lavoro e disabilità ai tempi del Covid-19: dallo scenario attuale a possibili prospettive future

Lavoro e disabilità ai tempi del Covid-19: dallo scenario attuale a possibili prospettive future

Amelia Lecce^a, Diana Carmela Di Gennaro^b, Maurizio Sibilio^c

^a Università degli Studi di Salerno, alecce@unisa.it

^b Università degli Studi di Salerno, dcdigennaro@unisa.it

^c Università degli Studi di Salerno, msibilio@unisa.it

Abstract

Ensuring work for people with disabilities today represents an important goal for democratic states and a continuous challenge for policy makers who should always aim to improve *targeted placement* services. Unfortunately, this goal, although regulated by specific laws, does not always find fertile ground in its applicability, sometimes increasing marginalization and discrimination. In this regard, the Covid-19 outbreak has brought out new forms of exclusion and new needs, increasing, in some cases, inequalities within workplaces. Therefore, starting from the scenario outlined by the pandemic, the paper aims to propose a reflection on the importance of work for people with disabilities, as a tool of self-empowerment that promotes inclusive processes, analyzing the legislative framework regarding access to work for vulnerable people and outlining possible future perspectives to promote inclusion within work places.

Keywords: disability; work; pandemic.

Sintesi

Garantire una occupazione lavorativa alle persone con disabilità rappresenta oggi una conquista per gli Stati democratici e una continua sfida per i *policy makers* che dovrebbero sempre puntare a migliorare i servizi di *collocamento mirato*. Purtroppo, tale conquista, sebbene normata da leggi ad hoc, non sempre trova terreno fertile nella sua applicabilità, alimentando, talvolta, i fenomeni di emarginazione e i meccanismi di discriminazione. A tal proposito, l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha fatto emergere nuove forme di esclusione e nuovi bisogni incrementando, in alcuni casi, le disparità in ambiente lavorativo. Dunque, partendo dallo scenario delineato dalla situazione pandemica, il contributo intende proporre una riflessione circa l'importanza del lavoro per le persone con disabilità, in quanto strumento di *self-empowerment* che favorisce i processi inclusivi, analizzando il quadro normativo in materia di diritto e di accesso al lavoro per i soggetti più fragili e tratteggiando possibili prospettive future per promuovere percorsi lavorativi inclusivi.

Parole chiave: disabilità; lavoro; pandemia.

1. Introduzione

L'emergenza sanitaria con la quale la popolazione mondiale sta convivendo ormai da circa un anno ha imposto, com'è noto, condizioni di vita inusitate, ha generato nuove forme di disagio e di esclusione sociale e, in alcuni casi, ha amplificato condizioni di vulnerabilità già esistenti.

Tra le *vittime indirette* della pandemia sono da annoverare sicuramente le persone con disabilità che, a vari livelli (sociale, assistenziale, scolastico, lavorativo), hanno sperimentato la fragilità di un sistema politico, economico e culturale ancora poco preparato a tutelare i loro diritti inalienabili.

Con l'esplosione del contagio e l'imposizione delle misure di contenimento, infatti, si sono improvvisamente spenti i riflettori sulle esigenze delle persone più fragili; a tal proposito, la cronaca, in questi mesi, ha restituito un quadro abbastanza preoccupante: sono stati chiusi tutti i centri diurni, molte persone con disabilità sono rimaste confinate in casa senza assistenza, nelle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) talvolta si sono verificate stragi silenziose, la didattica a distanza si è rivelata inaccessibile o inadeguata per molti bambini e adolescenti i cui bisogni educativi sono aumentati esponenzialmente (Mulè, 2020).

La pandemia ha avuto importanti ripercussioni anche sulla dimensione lavorativa delle persone con disabilità, sebbene a questo aspetto sia stata riservata minore attenzione da parte dei media e della stampa nazionale. In realtà, l'emergenza sanitaria ha evidenziato alcuni limiti del modello italiano di inclusione lavorativa, come ha sottolineato recentemente la Fondazione italiana per il superamento dell'handicap (FISH), alla quale aderiscono le più rappresentative associazioni impegnate nei processi di inclusione sociale delle persone con disabilità.

Il fenomeno pandemico ha infatti acuito una situazione già abbastanza compromessa poiché l'ambito lavorativo appare quello in cui le persone con disabilità sperimentano le forme più evidenti di discriminazione. In Italia, sono 1,6 milioni le persone con disabilità in età lavorativa e di queste il 69% non ha ancora un lavoro (ISTAT, 2019). La percentuale delle donne con disabilità disoccupate è ancora più alta evidenziando la condizione di *doppio svantaggio* (Morris, 1993) vissuta da tali soggetti.

Con il perdurare dello stato di crisi, la forbice tra lavoratori con disabilità e lavoratori non fragili sembra destinata ad allargarsi ancora di più in quanto sette lavoratori su dieci si sono sentiti discriminati dall'inizio della pandemia e, in molti casi, i datori di lavoro hanno sollecitato i dipendenti con disabilità a prendere permessi e ferie per non andare a lavoro, anziché ricorrere agli ammortizzatori disponibili (Joblab, 2020). Questo, di conseguenza, ha contribuito in maniera significativa all'isolamento di tanti lavoratori con disabilità.

Alla luce di tale scenario, anche il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, in occasione della Giornata internazionale per i diritti delle persone con disabilità, ha sottolineato che "l'accesso al mondo del lavoro delle persone con disabilità rappresenta un nodo centrale" ribadendo la necessità di operare collettivamente per promuovere una Europa sempre più inclusiva.

Partendo da tali premesse, il contributo propone una riflessione sull'importanza del lavoro per le persone con disabilità in quanto strumento irrinunciabile di *self-empowerment* che contribuisce alla maturazione identitaria dei soggetti favorendone l'inclusione sociale; viene poi delineato lo scenario normativo attuale in materia di diritto e di accesso al lavoro per le persone con disabilità e, infine, vengono tratteggiate le prospettive future anche in ragione dell'emergenza pandemica ancora in atto.

2. Disabilità e lavoro in prospettiva inclusiva

All'interno della riflessione pedagogica speciale, il tema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità si è rivelato parte integrante di una concettualizzazione più ampia relativa agli aspetti dell'adulità, della costruzione identitaria, dell'autodeterminazione e della cittadinanza attiva (Zappaterra, 2012).

Fin dalle considerazioni maturate nel corso dell'Ottocento da studiosi come Philippe Pinel e Edouard Séguin rispettivamente alla condizione dei *folli* e degli *idioti*, l'attività lavorativa ha rappresentato uno strumento di riabilitazione fondamentale seppur inizialmente all'interno di logiche assistenzialistiche dominate da una forte cultura della normalizzazione (Canevaro, 2002).

Per quanto concerne l'Italia, alla fine dell'Ottocento, vengono istituite le prime colonie agricole in cui l'esigenza di cura inizia a legarsi al lavoro, soprattutto per i pazienti psichiatrici.

Negli anni Venti del Novecento la comparsa dell'ergoterapia si configura come modalità per occupare il tempo dei *malati* con l'obiettivo di contrastarne l'inattività; accanto a tale pratica, criticata per l'approccio istituzionalizzante che la caratterizzava, si sviluppa la terapia occupazionale volta al recupero di abilità sociali e relazionali attraverso lo svolgimento di semplici attività lavorative.

Ma è alla fine degli anni Sessanta del Novecento che si registra un cambio di rotta importante grazie al movimento anti-istituzionale promosso da Franco Basaglia; tale movimento riconosce l'assoluta centralità del lavoro come strumento di integrazione del malato nel tessuto sociale e produttivo, aprendo la strada ad importanti esperienze come la costituzione delle cooperative e gli interventi di riabilitazione socio-lavorativa attivati da parte degli enti locali (Boffo, Falconi, & Zappaterra, 2012).

Si avvia così un movimento culturale che ha condotto, negli ultimi anni, al progressivo passaggio da un modello interpretativo della disabilità di tipo medico-individuale ad una prospettiva centrata sul funzionamento della persona e sulla sua interazione con l'ambiente.

Accogliendo tale modello, la logica dell'inclusione ha posto l'attenzione sulla necessità di promuovere la partecipazione dei singoli individui ai contesti di vita eliminando eventuali barriere alla realizzazione personale, valorizzando le caratteristiche e le potenzialità di ciascuno e superando riduttive forme di etichettamento e di stigmatizzazione (Aiello, 2018).

In questo scenario, la dimensione lavorativa è andata via via a configurarsi come volano dei processi di emancipazione e di autodeterminazione delle persone con disabilità contribuendo significativamente alla realizzazione del Progetto di Vita individuale (Mura, 2018).

Come viene sottolineato anche all'interno del documento UN *Human Development Report*, infatti, il lavoro è sinergicamente connesso allo sviluppo umano in quanto "da una parte, il lavoro migliora lo sviluppo umano, fornendo redditi e mezzi di sussistenza, riducendo la povertà e garantendo una crescita equa, dall'altra lo sviluppo umano migliora le condizioni di salute, le conoscenze, le competenze, aumenta il capitale umano e amplia opportunità e le scelte" (UN, 2015, p. 3).

L'inclusione lavorativa, in effetti, rappresenta la fase apicale di un complesso percorso di costruzione identitaria e di maturazione della persona che si costruisce già a partire dalla scuola e che prosegue, talvolta, con l'accesso al mondo universitario.

Per le persone con disabilità, la possibilità di lavorare non costituisce soltanto una mera pratica finalizzata al proprio sostentamento economico, ma rappresenta un'attività educativa fondamentale in quanto incrementa il grado di partecipazione sociale e contribuisce allo sviluppo di un'immagine di sé maggiormente emancipata. Proprio in virtù del valore sociale, personale e identitario che riveste, il lavoro si configura come “un importante strumento di *self-empowerment*, poiché consente di accedere a numerose dimensioni di vita e, dunque, di sperimentarsi in molteplici ruoli permettendo di acquisire un maggior grado di autonomia, nonché la capacità di saper proiettarsi verso una dimensione progettuale futura” (Caldin & Scollo, 2018, p. 53).

Purtroppo i processi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità sono caratterizzati da alcuni ostacoli: in primis, la presenza di stereotipi, pregiudizi e misconcezioni ancora diffusi relativamente al binomio disabilità-lavoro; ad esempio, la convinzione secondo la quale le persone con disabilità non sono in grado di compiere delle scelte autonome e autodeterminate espone queste ultime al rischio che siano gli altri significativi a decidere sul loro futuro professionale (Soresi et al., 2008).

Un altro ostacolo è invece rappresentato dal fatto che la persona con disabilità spesso non è un soggetto particolarmente *appetibile* per il mercato del lavoro, poiché il suo profilo professionale e formativo risulta inferiore rispetto a quello della maggior parte degli altri lavoratori (Friso & Scollo, 2019).

Naturalmente, il processo di avviamento/inserimento professionale dei giovani con disabilità in una logica inclusiva dovrebbe basarsi sulla necessaria mediazione tra la *soggettività* del lavoratore e l'*oggettività* del sistema produttivo (Montobbio & Lepri, 1993), tenendo conto di vincoli e potenzialità personali e contestuali.

Alla base di tale processo sono radicati due presupposti essenziali: da un lato, occorre delineare un progetto professionale che sia armonicamente connesso al più ampio Progetto di Vita della persona e sia fondato sulle reali capacità e potenzialità individuali; dall'altro, si rende necessaria un'azione sui contesti lavorativi affinché questi possano rivelarsi effettivamente in grado di accogliere le differenze in termini di produttività.

A tal proposito, risulta utile considerare i modelli di inserimento lavorativo maggiormente diffusi in Italia allo stato attuale:

- occupazione transitoria, volta ad assicurare un'esperienza di lavoro a carattere temporaneo, nella prospettiva di un autonomo inserimento nel mercato del lavoro;
- occupazione autofinanziata e a tempo indeterminato, che si concentra sulla creazione di posti di lavoro stabili ed economicamente sostenibili nel medio periodo attraverso la realizzazione di imprese sociali che, inizialmente, possono usufruire di agevolazioni pubbliche temporanee;
- inserimento professionale con sussidi permanenti, riferibile a gruppi di soggetti particolarmente “fragili” per i quali sono messi a disposizione posti di lavoro stabili sovvenzionati dall'ente pubblico e, talvolta, in condizioni protette;
- socializzazione attraverso attività produttive, finalizzata non tanto all'inserimento lavorativo quanto alla ri-socializzazione, attraverso il rispetto delle regole e uno stile professionale adeguato ai canoni e ai principi aziendali (Friso, 2019).

Nel nostro Paese il contributo maggiormente significativo è stato sicuramente offerto dalla cooperazione sociale finalizzata alla costruzione di un sistema di welfare e di politica attiva del lavoro per le fasce più vulnerabili della popolazione allo scopo di intercettare e di rispondere ai bisogni delle persone, promuovendo processi di inclusione sociale e

lavorativa soprattutto per coloro i quali vivono condizioni di isolamento e di emarginazione.

Alla luce di tali considerazioni, è importante sottolineare ancora una volta che la possibilità di lavorare significa, per le persone con disabilità – e, in generale, per tutti – non soltanto acquisire delle abilità funzionali alle mansioni assegnate, ma vuol dire soprattutto assumere un ruolo sociale attraverso l’esercizio consapevole dei propri diritti e dei propri doveri rendendo concrete le occasioni di partecipazione attiva ai propri contesti di vita.

3. L’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nel quadro normativo attuale

Il tema dell’inserimento e del mantenimento del posto di lavoro per le persone con disabilità, negli ultimi decenni, è stato oggetto di riflessione e dibattito in ambito internazionale e nelle politiche europee si sono delineati essenzialmente due approcci principali; è possibile distinguere, infatti, tra politiche *passive*, basate prevalentemente su misure assistenziali o compensative, e politiche maggiormente *attive* che prevedono percorsi di inserimento e di inclusione lavorativa (EASPD, 2016). Indirizzandosi verso queste ultime, le principali istituzioni europee e nazionali hanno dunque regolamentato l’accesso al mondo del lavoro e la presenza dei soggetti con disabilità all’interno dei contesti lavorativi.

Per quanto riguarda l’Italia, sin dai primi decenni del Novecento le politiche nazionali hanno rivolto un’attenzione particolare verso l’inserimento lavorativo delle persone più vulnerabili prevedendo, già nel 1917 con la legge n. 481 del 25 marzo, un collocamento lavorativo per gli invalidi di guerra (Medeghini, 2011, in Zappella, 2015). Tale orientamento inclusivo è stato poi sancito dalla Costituzione Italiana (1948) che, all’articolo 4, recita: “Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”.

Dal 1948, il Legislatore italiano ha promulgato una serie di leggi a favore delle persone con disabilità come la più nota L. n. 104/1992 in materia di “assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”, ma solo nel 1999 con la L. n. 68 del 12 marzo dal titolo *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, lo Stato riconosce l’importanza di una occupazione lavorativa. Tale disposizione ha come “finalità la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato” (L. n. 68/1999, art. 1).

Punta di diamante di questa legge è sicuramente l’istituzione del “collocamento mirato”, un servizio che garantisce “strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione” (L. n. 68/1999 art. 2).

Tale norma, se da un lato rappresenta uno strumento utile, dall’altro rivela alcuni limiti, in quanto:

- si perpetua in un certo senso lo stigma della cosiddetta “categoria protetta”;
- si impone l’obbligo di assunzione al datore di lavoro (Messori, Messori, & Silvagna, 2012);

- si rileva la mancanza di una figura di supporto che faccia da ponte tra le esigenze lavorative e caratteristiche peculiari del curriculum dei candidati (Friso & Scollo, 2018).

A tal proposito, appare molto interessante la corrente del *Disability Management* che propone l'istituzione di una figura professionale non ancora molto riconosciuta in Italia, ma con grandi potenzialità inclusive. Infatti, il *Disability Manager* si propone come un professionista in grado di rispondere alle esigenze dell'azienda selezionando il profilo del candidato ideale per una *vacancy*. Il professionista deve essere in grado, inoltre, di saper leggere i bisogni educativi della persona con disabilità, lavorare sulla sua autonomia e accompagnare gradualmente il candidato nel nuovo ambiente di lavoro (Roncallo & Sbolci, 2011).

Un impulso successivo al processo di inclusione lavorativa delle persone con disabilità è stato fornito dalla L. n. 183/2014 in cui si disciplinano i “rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”; lo Stato, con questa legge, si impegna a favorire l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro (art.1, comma 4 g).

Per far fronte a un'emergenza (ormai diventata una costante nel tempo) che coinvolge le persone con disabilità (ma non solo), il D.Lgs. n. 151/2015 promuove l'attivazione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio. Gli accordi territoriali coinvolgono le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, nonché le organizzazioni del terzo settore che si pongono come obiettivo l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Promuovere accordi di rete potrebbe rappresentare un vero e proprio volano di crescita, da un lato si potrebbero intensificare i posti di lavoro per le persone con disabilità e dall'altro si potrebbe accrescere la qualità e la quantità del supporto educativo.

Infatti, già con la L. n. 381/1991, il Legislatore riconosceva le Cooperative sociali che hanno “lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate” (L. n. 381/1991).

Infine, un'altra norma finalizzata a promuovere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è il D.Lgs. n. 185/2016 che si propone di semplificare una serie di provvedimenti messi in atto dalle normative precedenti.

Malgrado, dunque, la normativa italiana preveda diversi strumenti per garantire percorsi di inclusione lavorativa, la situazione è ancora piuttosto compromessa. L'Istat, infatti, in un rapporto presentato nel 2019 dal titolo “Conoscere il mondo della disabilità. Persone, relazioni e Istituzioni”, evidenzia che in Italia circa 3 milioni e 100 mila persone vivono in condizioni di difficoltà e non hanno accesso diretto al mercato del lavoro (ISTAT, 2019).

Questo dato riporta l'intera popolazione italiana con disabilità e non riguarda solo la fascia di età tra i 15 e i 64 anni (mediamente l'età lavorativa) che invece si ferma al 31.3% di occupazione nei casi di limitazione gravi (26.7% tra le donne, 36.3% tra gli uomini) e al 57.8% nei casi di persone con disabilità senza limitazione (ISTAT, 2019).

L'emergenza sanitaria causata da Covid-19 ha acuito, dunque, una situazione già abbastanza compromessa trascinando con sé nuove difficoltà (economiche, sociali) e

facendo emergere nuovi bisogni anche in ambito professionale.

A tal proposito, la Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap (FISH onlus) denuncia l'aumento della discriminazione per i cosiddetti "lavoratori fragili": sembrerebbe che ai lavoratori con disabilità sia stato chiesto di prendere ferie forzate o permessi pur di non utilizzare gli ammortizzatori sociali previsti per legge. Infatti, a testimonianza di ciò, il report realizzato da FISH e da IREF rileva che solo il 34.4% dei lavoratori con disabilità ha continuato l'attività lavorativa, nella prima fase dell'emergenza da covid-19, in modalità *smart working* (Jobland, 2020).

In sintesi, sebbene in Italia esistano da tempo norme a favore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sebbene siano stati creati ad hoc degli enti giuridici come le Cooperative sociali di tipo B per formare o inserire nel proprio organico persone con disabilità e nonostante anche il premio nobel Amartya Sen (2014) abbia sottolineato l'importanza di un approccio *capability* alla disabilità, l'ingresso nel mercato del lavoro, per molte persone con disabilità, resta ancora una chimera.

4. Promuovere l'inclusione lavorativa a partire dalla scuola

Accanto a un impianto normativo che tenta di favorire l'inclusione lavorativa delle fasce più vulnerabili, nel corso degli ultimi anni anche il mondo della scuola ha deciso di leggere la problematica legata all'avviamento professionale dei giovani con disabilità e di rispondere a tale necessità sfoderando i dovuti strumenti organizzativi e didattici. È risaputo che la *circolarità prassi-teoria-prassi* (Sibilio, 2014) è efficace quando è supportata da un solido impianto formativo ed esperienziale; è in questa logica – confermata dal pensiero pedagogico (Dewey; Montessori; Freinet; Pestalozzi) basato sul *fare* come principale azione educativa e didattica – che si considera il tema dell'alternanza scuola-lavoro. Infatti, come espresso dalla L. n. 107/2015 che disciplina in materia di alternanza scuola-lavoro, sono previsti percorsi di orientamento al lavoro per un totale di 400 ore per gli studenti dell'ultimo triennio degli istituti tecnici e professionali e 200 ore per gli studenti dei licei. Oggi, l'alternanza, definita dal Legislatore come una vera e propria *metodologia didattica*, è stata sostituita dai Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento (PCTO). Tali percorsi di orientamento (in linea con le direttive europee) esprimono profonda fiducia verso l'Istituzione Scolastica come possibile *trigger* di cambiamenti sociali, soprattutto in vista di una possibile futura occupazione per gli studenti con disabilità. La figura del docente, in questo senso, è intesa come "facilitatore dell'orientamento per definire approcci e strumenti in grado di sostenere gli studenti nello sviluppo della propria identità, nella scelta consapevole e responsabile [...], al fine di pervenire alla costituzione e al consolidamento di un sistema integrato di orientamento" (Linee guida PCTO, 2018, p. 7).

Il modello formativo dei Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento si esplica attraverso le pratiche del *learning by doing* e del *situated-learning* facendo riecheggiare il concetto di apprendimento situato di Lave e Wenger (2006) e attribuendo importanza alle comunità di pratiche al fine di acquisire i giusti apprendimenti utili alla futura vita lavorativa.

Infatti, si afferma nelle linee guida: "La realizzazione di questi percorsi, anche mediante reti di coordinamento territoriale, consente di implementare gli apprendimenti curriculari, di contestualizzare le conoscenze e di sviluppare competenze trasversali, in quanto gli studenti sperimentano compiti di realtà e agiscono in contesti operativi, in un percorso co-progettato, situato e finalizzato. In tale contesto l'orientamento diventa significativo e più

efficace accrescendo il valore orientante dei PCTO” (Linee guida PCTO, 2018, p. 9).

Esperienze di Work-Based Learning come quelle promosse dai PCTO si configurano come elementi imprescindibili per la costruzione e la realizzazione del progetto di vita degli studenti con disabilità in quanto contribuiscono non solo a incrementare i livelli di autostima e autoefficacia, a favorire l’autonomia, a promuovere la comprensione della cultura e delle aspettative del mondo del lavoro, ad introdurre tali studenti alla varietà delle occupazioni possibili, ma offrono anche l’opportunità di sviluppare quelle reti necessarie per il futuro inserimento lavorativo (Wehman, 2002) che emanciperebbe i soggetti più fragili da una condizione di dipendenza e di passività appresa (Shandra & Hogan, 2008).

La crisi pandemica, in questo senso, non ha bloccato il percorso di orientamento e di incontro con il mondo professionale per gli studenti, ma lo ha modificato e reso accessibile, laddove possibile, in modalità a distanza.

Purtroppo, non sono stati ancora prodotti dei dati volti a fotografare la situazione italiana relativamente al grado di effettiva occupazione post percorso oppure, semplicemente, circa il grado di soddisfazione degli studenti con disabilità verso questa nuova modalità di fare didattica. Ma di sicuro tale percorso, sotto la responsabilità dell’istituzione scolastica e disciplinato da singole convenzioni con enti pubblici, privati, del terzo settore, con industrie etc. – che manifestano la disponibilità ad accogliere gli studenti per un periodo formativo – rappresenta una vera e propria risorsa per saldare quel patto formativo che coinvolge la persona, la scuola, la famiglia e il territorio.

5. Conclusioni e possibili prospettive future

Appare oramai chiaro che per promuovere la partecipazione in contesti lavorativi inclusivi è necessario adottare approcci interdisciplinari tra vari saperi scientifici, come la sociologia, le scienze sociali, la filosofia, la psicologia, le politiche sociali, la didattica (Shakespeare, 2017) e contribuire al dialogo con le molteplici figure professionali coinvolte.

Incentivare la partecipazione sociale per le persone con disabilità, obiettivo chiaramente espresso nella Convenzione delle Nazioni Unite, è uno dei *goal* principali, nonché sfida per i *policy makers*.

È in quest’ottica che è stata varata la L. n. 112/2016, più nota come Legge sul “Dopo di noi” che disciplina in materia di “assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare” (L. n. 112/2016). La legge prevede percorsi volti a favorire il benessere, l’autonomia e la piena inclusione sociale delle persone con disabilità; mira a fornire assistenza, cura e protezione in mancanza dei genitori, o quando questi non sono in grado di fornire un sostegno adeguato. La legge, inoltre, prevede l’articolazione di specifici percorsi educativi prolungati che devono necessariamente avviarsi quando la persona con disabilità vive ancora in famiglia. Aspetto innovativo è lo stanziamento di un fondo gestito dalle Regioni che, attraverso indirizzi di programmazione, stabiliscono i criteri e le modalità di erogazione. Purtroppo, però, nel testo non si fa espressamente riferimento a possibili strategie di inserimento lavorativo – che restano comunque appannaggio della L. n. 68/1999¹ – ma incoraggiando l’autonomia si promuovono indipendenza e autodeterminazione, indispensabile per trovare e mantenere una occupazione.

¹ A tale proposito, si precisa che nella legge di bilancio per il 2021, per favorire l’inclusione sociale,

Oltre alle normative di riferimento canonico, già da diversi anni, per promuovere percorsi inclusivi e per attivare progettualità educative si fa riferimento a un *welfare* alternativo, per l'appunto a un *secondo welfare* non finanziato da fondi pubblici (Ferrera & Maino, 2011).

Il *secondo welfare* promosso dalle aziende si propone come una leva per combattere la povertà e per promuovere l'inclusione sociale a più livelli, nonché per favorire la partecipazione attraverso la costruzione di reti e accordi diffusi a livello locale (Maino, 2017).

Questa nuova modalità di *fare impresa* risponde a un modello di organizzazione umanistica dove, per l'appunto, il capitale umano viene considerato anche in ragione delle spinte esterne (o esogene). In altre parole, un'azienda di successo, oggi, è un'azienda in grado di leggere anche i bisogni di un determinato contesto o di una determinata categoria, in ragione di una possibile soluzione (Loiodice in Bochicchio & Rivoltella, 2017). È in questo senso che si potrebbe delineare l'idea che "la crescita di una impresa è determinata dalla sua appartenenza a diverse reti sociali e di apprendimento" (Federighi, 2009, p. 140).

Esempio virtuoso è la Responsabilità Sociale di Impresa che nel Libro Verde della Commissione Europea (2001) è definita come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ambientali delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate". Pertanto, la Responsabilità Sociale di Impresa si può intendere come possibile strumento volto a promuovere progetti di inclusione sociale in quanto persegue valori etici e sostenibili (Zamagni, 2004).

Dunque, al fine di avviare un cambiamento culturale relativamente all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, soprattutto in questo momento storico, è necessaria, se non indispensabile, la collaborazione di ogni tipo di istituzione (dal pubblico al privato, dal terzo settore alle famiglie). La normativa italiana da sola non basta a perseguire tale obiettivo, pertanto è essenziale incentivare nuove aziende umanistiche, Responsabilità Sociale di Impresa, sensibilità pedagogiche, specifici percorsi formativi scolastici e figure professionali dedicate a una piena inclusione in contesti lavorativi come quella del *Disability Manager*.

Le prospettive future, in questo senso, possono essere delle opportunità solo se le parti interessate (le reti, i partner, gli stakeholder) lavorano insieme sinergicamente nel rispetto delle singole specificità di *tutti e di ciascuno* con l'obiettivo comune di "creating work opportunities, ensuring workers' well-being and developing targeted actions" (UN, 2015, p. iii).

Riferimenti bibliografici

- Aiello, P. (2018). *Ronald Gulliford: alle origini del concetto di bisogno educativo speciale*. Milano: FrancoAngeli.
- Bochicchio, F., & Rivoltella, P. C. (Eds.). (2017). *L'agire organizzativo. Manuali per i professionisti della formazione*. Brescia: La scuola.
- Boffo, V., Falconi, S., & Zappaterra, T. (Eds.). (2012). *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta*. Firenze: Firenze University Press.

sono stati stanziati 71.915.742 di euro per l'anno 2021 e 76.915.742 per gli anni 2022 e 2023

- Caldin, R., & Scollo, S. (2018). Inclusione lavorativa, disabilità e identità. Riflessioni e rappresentazioni. *Studium Educationis*, 3, 49–60.
- Commissione delle Comunità Europee (2001). *Libro Verde - Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_it.pdf) (ver. 15.12.2021).
- Commissione Europea. https://ec.europa.eu/regional_policy/it/policy/themes/social-inclusion/ (ver. 15.12.2021)
- Decreto interministeriale 6 luglio 2010, n.167. *Regolamento recante disciplina dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, ai sensi dell'articolo 3 della legge 3 marzo 2009, n. 18*.
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151. *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità,, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*.
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.
- Federighi, P. (2009). L'educazione incorporata nel lavoro. *Studi sulla Formazione*, 12(1/2), 133–151.
- Ferrera, M., & Maino, F. (2011). Il “secondo welfare” in Italia: sfide e prospettive. *Italianieuropei*, 2011(3), 1–6.
- Friso, V., & Scollo, S. (2019). Il Disability Manager e le competenze di tutoring, a sostegno dell'inclusione lavorativa. *Formazione, lavoro, persona*, 25, 107–116.
- Istat (2019). Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni. <https://www.istat.it/it/files/2019/12/Disabilita-1.pdf> (ver. 15.12.2021).
- Joblab (2020). La pandemia vista dai lavoratori con disabilità. Instant report del progetto JobLab. https://www.fishonlus.it/progetti/joblab/files/Report_Covid.pdf (ver. 15.12.2021).
- Lave, J., & Wenger, E. (2006). *L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali*. Trento: Erickson.
- Linee guida PCTO. <https://www.miur.gov.it/documents/20182/1306025/Linee+guida+PCTO+con+allegati.pdf/3e6b5514-c5e4-71de-8103-30250f17134a?version=1.0&t=1570548388496> (ver. 15.12.2021)
- Legge 10 dicembre 2014, n. 183. *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*.
- Legge 12 marzo 1999, n. 68. *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*.
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104. *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*.
- Legge 8 novembre 1991, n. 381. *Disciplina delle cooperative sociali*.

- Legge del 22 giugno 2016 n. 112. *Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare.*
- Legge 13 luglio 2015, n. 107. *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti.*
- Maino, F. (2017). Secondo welfare e innovazione sociale in Europa: alla ricerca di un nesso. Terzo Rapporto sul secondo welfare in Italia, 19–42.
- Medeghini, R. (2011). *L'educazione inclusiva. Culture e pratiche nei contesti educativi e scolastici: una prospettiva psicopedagogica.* Milano: FrancoAngeli.
- Messori, C., Messori, S., & Silvagna, A. (2012). *Namasté. Un augurio per un collocamento mirato, mediato e condiviso dei disabili deboli.* Milano: FrancoAngeli.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2011). Note metodologiche per l'organizzazione del lavoro delle commissioni dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Osservatorio/Documents/NotemetodologicheItalia.pdf> (ver. 15.12.2021).
- Morris, J. (1993). Feminism and disability, *Feminist Review*, 43, 57–70.
- Mulè, P. (2020). L'applicazione della didattica a distanza (DAD) durante l'emergenza Covid-19 nei confronti degli alunni con disabilità certificata. Un'indagine esplorativa. *Italian Journal of Educational Research*, 25, 165–177.
- Roncallo, C., & Sbolci, M. (2011). *Disability Management. Gestire la disabilità sul luogo di lavoro.* Milano: Ferrari Sinibaldi.
- Sen, A. (2014). *Lo sviluppo è libertà.* Milano: Mondadori.
- Shakespeare, T. W. (2017). *Disabilità e società: Diritti, falsi miti, percezioni sociali.* Trento: Erickson.
- Shandra, C. L., & Hogan, D. P. (2008). School-to-work program participation and the post-high school employment of young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29(2), 117–130.
- Sibilio, M. (2014). *La didattica semplice.* Napoli: Liguori.
- United Nations Development Programme (2015). *Human Development Report 2015. Work for Human Development.* New York: United Nations Development Programme.
- Wehman P. (2002). A new era: Revitalizing special education for children and their families. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17, 194–197.
- WHO. World Health Organization (2007). *Organizzazione mondiale della Sanità, ICF.CY, Classificazione Internazionale del funzionamento, della Disabilità e della Salute - versione bambini e adolescenti.* Trento: Erickson.
- Zamagni, S. (2004). L'ancoraggio etico della responsabilità sociale d'impresa e la critica alla RSI. WorkingPaper 1.
- Zappella, E. (2015). L'integrazione lavorativa delle persone disabili in Italia: tra laboratori protetti e ingresso nel libero mercato del lavoro. *Formazione & Insegnamento*, 12(4), 167–176.