

Employability of people with disabilities: Workers' voices

Occupabilità delle persone con disabilità: le voci dei lavoratori

Angela Magnanini^a, Giulio Morelli^b, Chiara Pannone^c, Paolo Lucattini^d, Marta Sánchez Utgé^{e,1}

^a *Università di Roma "Foro Italico"*, angela.magnanini@uniroma4.it

^b *Istituto Istruzione Superiore Croce Aleramo*, g.morelli@gmail.com

^c *Università di Roma "Foro Italico"*, c.pannone@studenti.uniroma4.it

^d *Università del Molise*, paolo.lucattini@unimol.it

^e *Università di Roma "Foro Italico"*, marta.sanchez@uniroma4.it

Abstract

The purpose of this article is to analyze the relationship between disability and employability through a case study. Work is an inalienable right for everyone, but few people with disabilities have stable and satisfying employment. The paper consists of two interconnected parts, one dedicated to a normative and literary analysis of the subject and the other to the presentation of the research conducted at the University of Foro Italico with workers with disability. The opinions provide, without claiming generalization, a picture of light and shadow, strongly highlighting the right and the need for persons with disabilities to fully experience adulthood, with employment as an essential element of their life plan.

Keywords: Job placement; Self-empowerment; Disability; Education.

Sintesi

Lo scopo di questo lavoro, attraverso la presentazione di uno studio di caso, è fare luce sul complesso rapporto tra disabilità ed occupabilità. Il lavoro rappresenta un diritto inalienabile per ognuno, ma ancora poche sono le persone con disabilità che lavorano stabilmente e con una occupazione soddisfacente. Il lavoro si compone di due parti interconnesse, una dedicata ad una analisi normativa e della letteratura sul tema ed una alla presentazione della ricerca condotta sui lavoratori con disabilità impiegati presso l'Università del Foro Italico. Le voci restituiscono, senza pretesa di generalizzazione, un quadro di luci e ombre, da cui emerge forte il diritto ed il bisogno per la persona con disabilità di vivere a pieno la dimensione dell'adulità, attraverso la dimensione lavorativa come elemento essenziale del proprio progetto di vita individuale.

Parole chiave: inserimento lavorativo; self-empowerment; disabilità; educazione.

¹ Il presente contributo costituisce l'esito di un percorso di ricerca e riflessione comune tra tutti gli autori. Ai soli fini delle attribuzioni, A. Magnanini ha scritto i §§ 1 e 6; G. Morelli i §§ 5.2 e 5.6 (con i relativi sottoparagrafi); C. Pannone i §§ 3, 5.1 e 5.4 (con i relativi sottoparagrafi); P. Lucattini il § 2; M. Sánchez Utgé i §§ 4, 5.3 e 5.5.

1. Introduzione

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità rappresenta un nodo cruciale nel processo di inclusione sociale ed un tassello fondamentale nella vita delle persone. Lavorare non costituisce solo “una mera pratica che consente di provvedere al proprio sostentamento economico, ma un'importante attività educativa che contribuisce ad aumentare il grado di partecipazione sociale e l'affermazione di un'immagine di sé maggiormente emancipata” (Caldin & Scollo, 2018, p. 53). Il lavoro consente alla persona di sperimentare ruoli, di aumentare le proprie autonomie, di proiettarsi in una dimensione progettuale futura (Friso, 2020), contrastando lo stereotipo dell'eterno bambino a cui è legata la persona con disabilità (Mannucci, 1997). La Convenzione Onu dei diritti delle persone con disabilità, sottolinea Ferri (2021), con l'articolo 27 ribadisce che “l'inserimento lavorativo su base di eguaglianza con gli altri consente alle persone con disabilità di partecipare pienamente alla vita sociale della comunità” (p. 519), implementando i livelli di partecipazione ed i processi di autodeterminazione. La possibilità di lavorare, di scegliere il proprio lavoro e di trarne soddisfazione permette alla persona con disabilità di sviluppare una serie di abilità come la scelta, l'autonomia, l'individuazione dei propri interessi, la progettualità, il porsi obiettivi, la valutazione delle proprie azioni, la mediazione (Vornholt et al., 2018). Tali abilità, secondo Cottini (2016), danno corpo all'acquisizione del costrutto dell'autodeterminazione, che consente alla persona di poter auto-realizzarsi, in un contesto sociale accessibile e che ponga per tutti le medesime opportunità, tenendo conto delle variabilità umane. L'autodeterminazione, secondo Cottini (2011), si caratterizza “per la capacità adattiva, rappresentata dalla persona con disabilità di assumere nell'ambiente comunitario ruoli tipicamente connessi alla situazione di adultità” (p. 477), nella piena consapevolezza che il deficit e le condizioni personali possono condizionare questa possibilità, ma non impedire lo svolgimento di alcune attività, poiché tutte non sono necessarie. Zappaterra (2012), in tale direzione, afferma che “il lavoro per le persone con disabilità le rende uguali alle altre, non elimina il limite, ma permette di non lasciarsi determinare da esso” (p. 33). In un recente lavoro Lascioli & Traina (2022) affermano che “la ricerca pedagogico-speciale italiana ha ampiamente analizzato il ruolo formativo dell'esperienza lavorativa per la persona con disabilità, evidenziando il significativo ruolo di pivot svolto dal lavoro nei percorsi di sviluppo dell'adultità. È parere condiviso dalla comunità scientifica che il lavoro rappresenti un'esperienza fondamentale nel percorso di sviluppo della persona con disabilità, in quanto in grado di elicitare una serie di altre competenze determinanti per la transizione verso la condizione adulta” (p. 147). I due autori individuano alcuni nuclei tematici attorno ai quali si è concentrata la ricerca pedagogico-speciale italiana:

1. analisi del ruolo svolto dall'orientamento al lavoro nel contesto dell'esperienza scolastica per gli studenti con disabilità;
2. analisi dell'esperienza lavorativa quale strumento per promuovere l'indipendenza e l'inclusione sociale delle persone con disabilità;
3. impatto del lavoro sui processi di costruzione identitari delle persone con disabilità;
4. analisi della dimensione lavorativa in relazione alle questioni riguardanti la definizione e la promozione della Qualità di Vita delle persone con disabilità;
5. ruolo della scuola, in particolare dell'azione didattica, nella promozione e nello sviluppo di specifiche competenze lavorative negli studenti con disabilità.

La presente ricerca attraversa i campi d'indagine due, tre e quattro nella piena consapevolezza che è necessario ascoltare la voce delle persone con disabilità, poiché da questa emergono indicazioni utili per la ricerca qualitativa in educazione. L'analisi delle

testimonianze, infatti, senza pretesa di generalizzazione, può contribuire a sviluppare le azioni educative e le riflessioni su di esse.

Le voci dei protagonisti possono, in tale direzione, aprire nuove interessanti piste di ricerca nella Pedagogia speciale ed individuare nuove possibili strategie di intervento. Al fine di esplorare le opinioni dei lavoratori con disabilità è stato scelto un campione per convenienza riferibile ai lavoratori assunti dall'Università degli Studi di Roma Foro Italico. Dall'analisi delle interviste emerge un quadro di luci ed ombre, che suggeriscono che la via da percorrere è ancora ricca di ostacoli, che vanno affrontati perseguendo la traiettoria dell'inclusione come meta regolativa (Canevaro, 2013) attraverso un'azione sistemica sui singoli, sui funzionamenti e sui contesti (Canevaro & Malaguti, 2014). Nello specifico, la ricerca tenterà di fare luce su alcuni indicatori che parametrano il processo complessivo di inserimento lavorativo della persona con disabilità, analizzandone al contempo la percezione del processo di self-empowerment.

1.1. I dati

Nella Nona Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della L. n.68/1999, redatta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in collaborazione con Inapp, viene fornito lo scenario più aggiornato del sistema del collocamento mirato in Italia precedente la pandemia (durante la quale si sono interrotte le assunzioni). Gli iscritti all'elenco del collocamento mirato sul territorio nazionale passano dai circa 700mila nel 2006 agli oltre 900mila nel 2018, con un aumento costante nell'ultimo triennio. Il flusso annuale delle iscrizioni oscilla fra valori annui attorno a 75.000 e di poco superiori ai 100.000, con una percentuale più elevata nel sud Italia (intorno al 60% del totale). I dati, invece, riguardanti gli occupati con disabilità mostrano, al contrario, la maggiore concentrazione in Lombardia e nel Lazio. I dati e le informazioni presenti nella Relazione evidenziano i progressi ottenuti nel corso degli anni anche sul versante della domanda del lavoro, sia pubblica che privata, nonché dei servizi di intermediazione e suggeriscono che la crescita nel tempo di avviamenti e assunzioni sia stata favorita, sia dall'adozione di percorsi personalizzati che hanno accompagnato l'inserimento delle persone con disabilità che da provvedimenti normativi di semplificazione delle procedure di assunzione (Inapp, 2019). Se tali dati vengono confrontati con i dati Istat inerenti sempre il 2019 si evidenzia che considerando la popolazione tra i 15 e i 64 anni, risulta occupato solo il 32.2% di coloro che soffrono di limitazioni gravi contro il 59.8% delle persone senza limitazioni. Nel 2021 secondo i dati Istat le persone con disabilità (maggiori di 15 anni) dichiarano di svolgere in prevalenza le seguenti mansioni: impiegato (35.7% con limitazioni gravi; 37,8 con limitazioni non gravi); operaio, apprendista (34.6 con limitazioni gravi, 31.6 con limitazioni non gravi).

Nel *Rapporto L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia*, redatto dall'Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL, 2021), si legge che nel 2021 solo il 12% del totale di chi possiede una limitazione grave risulta occupato; il 28.9%, invece, risulta occupato ma con una limitazione non grave. Tale svantaggio è ancora più netto per le lavoratrici poiché risulta occupato solo il 9.1% delle donne con disabilità gravi. Anche quando sono occupate, si scrive nel Rapporto, "è più probabile che le persone con disabilità svolgano lavori a bassa retribuzione con prospettive di carriera e condizioni di lavoro scarse, alimentando, di fatto, i rischi di livellamento verso il basso (c.d. race to the bottom) delle tutele lavoristiche in generale, posto che il lavoro povero e lo sfruttamento lavorativo delle persone vulnerabili minano l'equità e l'efficienza del mercato del lavoro" (OIL, 2021, p. 3).

I dati italiani si inseriscono in uno scenario europeo di luci e ombre. Nel *European Human*

Rights Report, i dati relativi al 2022 “finds that 51.3% of persons with disabilities are employed, compared to 75.6% of those without disabilities.” (Buchanan & Hammersley, 2023, p. 30). Inoltre, il rapporto evidenzia le differenze tra gli Stati membri con percentuali di occupabilità che vanno dal 32.6% dell'Irlanda al 64.9% dell'Estonia. Il rapporto evidenzia, ancora, la disparità dell'occupabilità tra uomini e donne, questo gap aumenta per le donne in situazione di disabilità.

Proprio alla luce dei presenti dati diventa fondamentale *ascoltare* i protagonisti al fine di fare luce su un quadro complesso e variegato ed intraprendere significative azioni sistemiche in grado di accompagnare ogni giovane verso una adultità degna di essere vissuta.

2. Una panoramica sulla legislazione nazionale

Il legame tra la persona con disabilità e il suo diritto/dovere di lavorare, trova il primo riferimento normativo nella Costituzione della Repubblica Italiana, dove il terzo comma dell'art. 38, evidenziando come “gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale”, riconosce alla persona quel diritto ad essere orientata verso una professionalità adeguata alle proprie caratteristiche. Ma è la stessa Costituzione che all'art. 41 indirizzando lo sguardo dell'iniziativa economica (pubblica e privata) anche verso finalità di utilità sociale, delimita, almeno in modesta parte, la libertà delle stesse aziende di agire nei processi di individuazione e selezione del proprio personale.

Questo intreccio, che potremmo definire costituente, fatto di diritti da esercitare e doveri da assolvere, alimenta e influenza dalle sue origini il cammino del sistema normativo italiano relativo alla occupabilità lavorativa delle persone con disabilità (Nogler, 2000). Un cammino contraddistinto da momenti di fermento culturale e momenti di silenzio. Tra i momenti di fermento culturale, meritano di essere menzionati il movimento promosso alla fine degli anni Sessanta da Franco Basaglia, con la chiusura definitiva delle Istituzioni sanitarie per persone con disturbi psichiatrici e la nascita delle prime cooperative impegnate in attività di riabilitazione socio-lavorativa nei territori; i cambiamenti innescati dalla L. n. 104/1992, ancora oggi quadro organico di riferimento che abbraccia la globalità della vita della persona con disabilità (formazione, mobilità, riabilitazione, tempo libero, etc.); ed infine i cambiamenti politici e normativi collegati all'approvazione (e alla successiva ratificata da parte dello Stato italiano con la L. n. 18/2009) della Convenzione dei diritti delle persone con disabilità, un rinnovato paradigma culturale, all'interno del quale vi è un radicale passaggio “dall'incapacità come problema individuale alla discriminazione prodotta dalla società; dalla condizione di cittadini invisibili a quella di persone titolari di diritti umani; dalle politiche dell'assistenza e della sanità alle politiche inclusive e di mainstreaming; da oggetti di decisioni prese da altri a soggetti consapevoli che vogliono decidere della propria vita” (Griffo, 2009, p. 13) e dove l'art. 27 è, come anticipato nell'introduzione, espressamente dedicato al tema del lavoro e dell'occupazione. Parallelamente ai passaggi culturali evidenziati, il sistema normativo italiano si è dotato negli anni di alcuni strumenti legislativi che traducono quell'intreccio costituente introdotto in precedenza. La L. n. 482/1968 rappresenta un primo sistema di collocamento. L'art. 1 chiarisce, infatti, che tale legge disciplina l'assunzione obbligatoria sia presso le aziende private così come presso le amministrazioni dello Stato “degli invalidi di guerra, militari e civili, degli invalidi per servizio, degli invalidi del lavoro, degli invalidi civili, dei ciechi, dei sordomuti, degli orfani e delle vedove dei caduti in guerra o per servizio o sul lavoro, degli ex-tubercolotici e dei profughi”. La persona con disabilità riveste un ruolo totalmente

passivo, la sua presenza viene vissuta come semplice tolleranza (Ravaud & Stiker, 2001) e, come sottolineato in vari articoli della legge (1, 10, 19, 20), deve essere “accertato che la natura e il grado dell’invalidità non possa riuscire di pregiudizio alla salute o all’incolumità dei compagni di lavoro od alla sicurezza degli impianti”.

La L. n. 68/1999 introduce fin da subito cambiamenti sostanziali e la rendono ancora oggi un punto di riferimento a livello normativo. L’art. 1, infatti, afferma che finalità della legge è “la promozione dell’inserimento e dell’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”. Per collocamento mirato si intende (art. 2) “quella serie di 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”. Tale definizione si pone in stretta connessione con quanto proposto dall’International Classification of Functioning, Disability and Health.

Il tema del collocamento mirato e dell’importanza del fare rete per promuovere percorsi virtuosi è ripreso nel D. lgs n. 151/2015 e dalle recenti linee guida, che sono contenute nel D. M. n. 43/2022, le cui finalità, in sintesi, riguardano la presenza di risorse adeguate, la standardizzazione dei processi di attuazione delle norme e l’orientamento verso la formazione continua.

La legislazione italiana si inserisce in un quadro europeo molto attento alle politiche di occupabilità delle persone con disabilità con una varietà di politiche riguardanti l’integrazione nel mercato del lavoro. L’Unione Europea, infatti, sta perseguendo con determinazione la parità di accesso al mercato del lavoro attraverso il “Pacchetto sull’occupazione delle persone con disabilità”, un pilastro significativo della strategia più ampia della Commissione europea per i diritti delle persone con disabilità (2021-2030). Il pacchetto si articola in sei settori chiave: soluzioni ragionevoli sul posto di lavoro; inclusione continua e prevenzione delle disabilità legate alle malattie croniche; obblighi giuridici dei datori di lavoro; prevenzione dei rischi e promozione della salute; ritorno al lavoro; invecchiamento della forza lavoro.

In continuità con il concetto di accomodamento ragionevole (ONU, 2006), le politiche europee favoriscono soluzioni flessibili e accessibili, come ad esempio:

- lavorare da casa (telelavoro), anche se il lavoro a distanza/online non dovrebbe mai essere imposto a un dipendente con disabilità come alternativa a rendere accessibile il luogo di lavoro;
- consentire flessibilità nell’orario o l’adeguamento delle ore;
- creare luoghi di lavoro con meno rumore, meno distrazioni, più luce, etc.;
- consentire a un dipendente di essere accompagnato dal proprio assistente personale;
- fornire una stanza o uno spazio per riposare (Buchanan & Hammersley, 2023).

Van der Zwan e de Beer (2021) evidenziano che le politiche dovrebbe mirare a creare: sostegni più efficaci alla creazione di posti di lavoro; supporti per le persone con disabilità (dipendenti, persone in cerca di lavoro); e supporti per le organizzazioni datrici di lavoro.

3. Self-empowerment

L'esperienza lavorativa intesa come "un percorso evolutivo nella direzione del miglior funzionamento globale della persona" (Caldin & Scollo, 2018, p. 54), favorisce l'accrescimento del proprio empowerment e rappresenta, come sottolinea Amatori (2020) riprendendo il pensiero di Canevaro: "un vero e proprio mediatore inclusivo, specialmente per le persone con disabilità" (Amatori & Giorgi, 2020, p. 112).

L'empowerment può considerarsi come un ponte fra privato e pubblico, un cammino che contribuisce al miglioramento della persona. Infatti, la persona *empowered* si prefigge scopi e obiettivi e si impegna nella loro realizzazione, ha fiducia nelle proprie capacità ed è in grado di gestire i cambiamenti e le opportunità. L'empowerment è un valore individuale e sociale che sollecita l'individuo e il gruppo a non delegare il proprio destino.

Il self-empowerment prevede l'interazione tra aspetti intrapersonali, interpersonali e comportamentali e secondo Zimmermann (1995) "include a sense of and motivation to control, decision-making and problem-solving skills and critical awareness of one's sociopolitical environment" (p. 588).

Dall'analisi della letteratura scientifica di riferimento abbiamo individuato come prima componente del self-empowerment la *learned hopefulness* (Bruscaglioni & Gheno, 2000; Zimmerman, 1990a). Questa componente riguarda la capacità della persona di avere uno sguardo positivo e di fiducia verso il futuro e di essere consapevole di poter controllare gli eventi della propria vita, mettendo in atto strategie finalizzate al raggiungimento delle mete prefigurate.

La seconda componente è la competenza operativa (Spreitzer, 1995; Bandura, 2000) che riguarda la capacità di utilizzare le risorse personali per far fronte alle richieste lavorative. Questa include, anche, la competenza di adattarsi a nuove situazioni e di trovare soluzioni alle sfide del contesto lavorativo. Inoltre, sollecita la persona a non vivere l'esperienza professionale come un adeguamento passivo al contesto, ma ad introdurre azioni innovative che possano favorire un cambiamento che migliori la qualità del lavoro e della vita.

L'ultima componente è la consapevolezza socio-politica (Amerio, 2000; Zimmerman & Rappoport, 1988) che si esprime nella partecipazione della persona alla politica locale e del proprio paese. Questa si concretizza nell'interesse per il dibattito politico attuale e nello sviluppo di un pensiero critico in grado di comprendere le ricadute della politica sul contesto lavorativo, personale e sociale.

4. Metodologia

Sulla base del quadro teorico e legislativo precedentemente delineato, il presente lavoro si configura come uno studio di caso (Merriam, 2001; Stake, 1994; 1995) finalizzato a comprendere le modalità di attuazione della L. n. 68/1999 presso l'Università di Roma "Foro Italico", attraverso l'analisi delle narrazioni del personale assunto in conformità a questa norma. La ricerca si propone di esaminare il fenomeno nel contesto reale, ponendolo in relazione con le esperienze di vita dei diretti interessati (Bassey, 1999; Mortari, 2008). Pur non essendo replicabile, lo studio intende offrire spunti di riflessione sulle esperienze individuali, al fine di individuare elementi per intervenire sullo stesso contesto.

L'indagine si articola attorno ai seguenti obiettivi di ricerca:

- analizzare le aspettative e il livello di soddisfazione in relazione al processo di selezione, all'accoglienza sul posto di lavoro e al tipo di lavoro svolto;

- esplorare la percezione del processo di self-empowerment dei soggetti coinvolti.

4.1. Partecipanti

I partecipanti, scelti attraverso un campionamento per convenienza è composto da cinque unità di personale assunte come dipendenti dell'Università di Roma "Foro Italico" ai sensi della L. n. 68/1999 e rappresentano l'83.33% della popolazione di riferimento.

Tutto il personale idoneo per questo studio è stato invitato a partecipare tramite e-mail. Nella comunicazione, oltre alla richiesta di partecipazione, sono stati illustrati gli obiettivi dello studio e le modalità di raccolta dei dati. Dei sei dipendenti contattati, cinque hanno accettato di partecipare.

I partecipanti sono, quindi, tre uomini e due donne di cui due hanno meno di 30 anni e tre tra i 30 e i 50 anni.

4.2. Strumento per la raccolta dei dati

Lo strumento scelto per la raccolta dei dati è stato l'intervista semi-strutturata (Corbetta, 1999; Kanizsa, 1998; Zammuner, 1998). Il gruppo di ricerca ha individuato gli argomenti da trattare e ha stilato alcune domande che sono servite da traccia.

Le interviste sono state concordate telefonicamente e sono state realizzate, individualmente, nel Laboratorio di Didattica e Pedagogia Speciale, ambiente facilmente raggiungibile e familiare agli intervistati.

Tutte le interviste sono state condotte da un unico intervistatore con la presenza di un secondo ricercatore che ha avuto il ruolo di osservatore e trascritto le risposte in tempo reale. Quando è stato dato il consenso formale, le interviste sono state registrate e successivamente trascritte. Come accordato, una volta trascritta l'intervista, l'audio è stato cancellato e il file testo salvato con un codice alfanumerico numerico (I1, P2, P3, P4 e P5) al fine di garantire l'anonimato.

Nel rispetto della normativa vigente, prima di condurre l'intervista è stata fornita l'informativa sul trattamento dei dati personali ed è stato raccolto il consenso scritto ai sensi del DGPR n. 679/2016.

4.3. Analisi dei dati

L'analisi delle interviste è stata condotta sulla base delle componenti d'indagine individuate dai ricercatori:

- esperienze pregresse;
- esperienza del processo di selezione (Indicatori di analisi individuati: conoscenza del concorso, ruolo dell'ufficio di collocamento, percezione del processo, accoglienza);
- soddisfazione lavorativa (Indicatori di analisi individuati: Gradimento, rapporto coi colleghi, facilità a raggiungere la sede di lavoro);
- self-Empowerment (Zimmerman & Rappaport, 1988, Zimmerman, 1990b, 2000) , articolato in tre componenti (Francescato et al., 2007): learned hopefulness (Indicatori di analisi individuati: capacità di porsi obiettivi, impegno personale, sviluppo di carriera, tempo libero), competenza operativa (Indicatori di analisi individuati: gestione degli imprevisti, adattamento ai cambiamenti,

consapevolezza delle proprie competenze) e consapevolezza sociopolitica (Indicatori di analisi individuati: Interesse per il dibattito politiche, ricadute sulla propria vita, collaborazioni con partiti o associazioni politiche).

Al fine di preservare la rigorosità del lavoro, si è deciso di optare per una triangolazione tra ricercatori (Yin, 1994) nell'analisi dei dati.

5. Risultati

5.1. Esperienze pregresse

Il primo ambito di indagine riguarda le esperienze lavorative precedenti. Abbiamo scelto di iniziare le interviste chiedendo ai partecipanti di descrivere il loro percorso professionale passato per due motivi principali. In primo luogo, ciò facilita un dialogo più aperto, permettendo agli intervistati di condividere spontaneamente le proprie esperienze lavorative. In secondo, attraverso la narrazione delle esperienze precedenti, l'intervistatore può raccogliere informazioni utili per comprendere il livello di self-empowerment e la sua evoluzione nel tempo. Come osservato da Zimmerman (1995), il self-empowerment è una variabile dinamica che può cambiare nel tempo; gli individui possono infatti sperimentare sia processi di empowerment che di dis-empowerment. In questa prospettiva, il self-empowerment è inteso come il risultato di un processo evolutivo basato sull'esperienza.

La maggior parte degli intervistati ha riferito esperienze lavorative insoddisfacenti per vari motivi, tra cui la natura del lavoro: “Il vecchio lavoro mi dava troppo stress” (I1); “Ho lasciato il lavoro per continuità, lo stipendio mensile e la tranquillità economica” (P2); o a causa della propria disabilità: “A causa di un grave incidente ho dovuto abbandonare il lavoro. Successivamente ho trovato molte difficoltà a trovare lavoro” (P3). Questi dati sono in linea con studi precedenti che evidenziano come la disabilità rappresenti un ostacolo significativo all'inserimento lavorativo (Soresi, 2016), insieme a pregiudizi e discriminazioni (Fantinelli et al., 2022).

5.2. Processo di selezione

Quasi tutti i candidati, eccetto uno, hanno saputo del concorso tramite l'Ufficio del Collocamento Mirato (UCM); in alcuni casi “i miei genitori o amici stretti hanno coadiuvato la ricerca del lavoro” (P4). Nella fase di ricerca di lavoro quest'Ufficio ha rappresentato un'importante punto di riferimento per accedere ai bandi di concorso.

Solo in un caso il candidato (I1) è venuto a conoscenza del concorso tramite un sito specializzato che raccoglie numerosi concorsi in tutta Italia, ma risultava comunque iscritto al collocamento come disoccupato. Il candidato in questione aveva un lungo retaggio lavorativo nel settore privato e un altrettanto forte desiderio di uscirne, quindi era evidentemente molto motivato.

Nelle fasi riguardanti la candidatura e la selezione, invece, emerge dal racconto degli intervistati, un giudizio molto critico sull'UCM. Le esperienze sono eterogenee ma legate da un filo rosso comune che evidenzia l'inefficienza in molti casi dei servizi. Il supporto fornito dall'UCM si è limitato alla produzione della documentazione attestante l'iscrizione alle graduatorie protette.

Gli intervistati hanno sottolineato le lunghe attese e, spesso, il bando di concorso è stato trovato grazie all'intraprendenza personale o all'aiuto di familiari e amici. “Non ho mai

ricevuto proposte dall'ufficio collocamento, nonostante ero iscritto come appartenente alle categorie protette. Non mi hanno mai chiamato." (I1) "Il rapporto con il collocamento mirato è stato comunque secondario rispetto all'impegno profuso dai miei genitori" (P4)

Due candidati hanno riportato un'attesa decennale che ha causato un certo sconforto. "Il percorso di collocamento è durato dieci anni, frequentavo l'ufficio molto spesso, anche una volta a settimana" (P3). Una candidata iscritta in graduatoria per due anni ha dichiarato che "è stato abbastanza pesante attendere per tutto questo tempo" (P5).

Inoltre, solo un candidato era a conoscenza del profilo richiesto nel concorso. Gli altri candidati hanno "scelto il posto rimanente" (P2) o "non avevo una conoscenza precisa della mansione che avrei ricoperto" (P3) o comunque non erano chiare le mansioni che avrebbero dovuto svolgere.

La percezione del processo selettivo all'interno dell'Università è stata nel complesso buona. I candidati presenti alla prova erano pochi o in alcuni casi vi era solo l'intervistato. "Ho avuto ansia, era un'occasione unica... per me era la prima volta." (P5).

5.3. Soddisfazione lavorativa

Secondo Locke (1976), la soddisfazione lavorativa scaturisce dalla consapevolezza che l'attività professionale permette di soddisfare valori personali significativi. Questo senso di appagamento contribuisce in modo rilevante al benessere generale dell'individuo, influenzando positivamente la sua soddisfazione di vita complessiva (Judge & Watabe, 1993). Inoltre, svolgere un'attività lavorativa gratificante rappresenta un elemento chiave che incide direttamente sulla qualità della vita percepita dalle persone (Schalock & Verdugo Alonso, 2002).

- Gradimento delle mansioni svolte e corrispondenza con le aspettative

Il gradimento delle mansioni svolte diverge tra gli intervistati in funzione dalle esperienze pregresse. Coloro che avevano già esperienza lavorativa e che hanno vissuto questo cambiamento come una opportunità per migliorare la propria situazione hanno fornito risposte più positive come si evince dalle seguenti affermazioni "Il lavoro mi piace un sacco" (I1), "il tipo di lavoro a me piace, mi piace stare a contatto con le persone" (P3). Un altro intervistato ha aggiunto che, oltre a essere appagato da quello che fa, trova una soddisfazione personale "Lavoro per me, cerco di aiutare gli altri. Voglio sentirmi bravo" (P2) un senso di orgoglio che deriva dalla percezione del saper "fare un buon lavoro" (P2).

Per gli intervistati che non avevano esperienza, o ne avevano poca, il gradimento sembra essere minore. Questo dato potrebbe derivare non solo dalla mancanza di parametri di confronto con altre esperienze, ma anche dalla mancata possibilità di scelta "ho scelto il posto che era rimasto" (P4) e dalla non corrispondenza con i titoli di studio "non è quello per cui ho studiato" (P5).

La mancanza di scelta del posto di lavoro è uno degli elementi che incidono negativamente sul gradimento del lavoro svolto. Inoltre, le persone con disabilità spesso accedono a posti di lavoro meno qualificati e meno pagati (Schur & Kruse, 2002; Meager & Higgins, 2011). Nonostante ciò, in letteratura emerge che il livello di soddisfazione del lavoratore è positivo (Pagán & Malo, 2009).

- Rapporto con i colleghi

In tutti i casi i rapporti sono positivi sia con i colleghi sia con i responsabili. Le parole utilizzate per descriverli sono "sereni" (P4), "buoni" (I1), "cordiali" (P5), "mi hanno messo

sempre a mio agio colleghi e superiori” (P2), “normalmente buoni” (P4). L’aspetto relazionale è come sottolineano Boffo et al. (2012): “uno dei presupposti fondamentali di un buon inserimento lavorativo” (p. 12)

I rapporti con i colleghi “sono cordiali, ma rimangono in ambito lavorativo” (P5) in nessun caso si è creata una rete di amicizie che vadano oltre il tempo lavoro. In nessun caso però, sembra essere un motivo di dispiacere, gli intervistati sembrano avere delle reti di amicizie soddisfacenti al di fuori del lavoro.

- Facilità a raggiungere il posto di lavoro

Questo è un elemento critico per due degli intervistati: “Impiego due ore all’andata e due al ritorno, dopo quattro anni comincia a pesare” (I1), “avevo scelto il Foro perché prima vivevo qui vicino, ma ora che mi sono trasferita ci metto troppo. Venendo in macchina, con il traffico di Roma, ci metto una vita” (P3).

Gli altri tre intervistati non hanno attribuito nessun valore a questo aspetto, si spostano in macchina o con i mezzi e per loro i trasferimenti non rappresentano alcun problema.

5.4. Learned Hopefulness

Con il termine *hopefulness*, che può essere tradotto in italiano con “speranzosità”, si intende la “tendenza a sperare che il futuro abbia anche degli aspetti positivi e la credenza che si possa esercitare un certo controllo sull’evoluzione degli eventi che ci riguardano” (Francescato, 2007, p. 466).

Nella formulazione di Snyder et al. (1991) della sua “*Hope Theory*” la speranza è definita come la capacità percepita di individuare percorsi per il raggiungimento dei propri obiettivi e la capacità di auto-motivarsi tramite la agency ad intraprendere quei percorsi.

Il concetto di *hopefulness* viene introdotto nel costrutto dell’empowerment psicologico perché “tende a spostare l’attenzione del soggetto sugli elementi nuovi positivi, a considerare con fiducia tali prospettive intervenienti (possibilità nuove, già presenti, emergenti o che potrebbero emergere in futuro) e a sottolineare tutti gli aspetti del passaggio dal ‘prima impossibile’ al ‘poi possibile’” (Tolomelli, 2009, p. 8).

Zimmerman (1990a), infatti, definisce *learned hopefulness*: “the process whereby individuals learn and utilize skills that enable them to develop a sense of psychological empowerment” (p. 73).

Per comprendere al meglio il concetto ne sono stati indagate le seguenti dimensioni: porsi degli obiettivi, sviluppo di carriera e piani per il futuro, consapevolezza dell’importanza dell’impegno nel raggiungere gli obiettivi e il tempo libero.

- Porsi degli obiettivi

Dall’analisi delle interviste emerge un quadro duplice. In alcune interviste la capacità di porsi obiettivi risulta essenziale “senza obiettivi non riuscirei ad andare avanti” (P3) e in questi casi il lavoro rappresenta “un motivo molto importante per porsi e raggiungere obiettivi” (P3). Gli obiettivi personali molto spesso sembrano passare in secondo piano, per mancanza di tempo o per difficoltà a stabilire nuove prospettive “mi sono iscritto ad un corso di laurea ma manca il tempo materiale per raggiungere i miei obiettivi personali”.

Alcuni intervistati manifestano confusione sia nei piani per il futuro, sia nella vita privata “Vivo alla giornata” (P4) come anche nella vita lavorativa limitandosi all’esecuzione delle proprie mansioni.

Questo aspetto si manifesta in particolare nei partecipanti alla ricerca più giovani e all'inizio del proprio percorso lavorativo. Si può ipotizzare, quindi, che la ridotta esperienza possa influenzare la capacità di prefissare obiettivi desiderati.

- Sviluppo di Carriera e piani per il futuro

Dall'analisi emerge che tutti i partecipanti affermano di desiderare un cambiamento della situazione attuale personale e lavorativa per diversi motivi. Un intervistato afferma che "vorrei fare un altro tipo di lavoro magari in ufficio" (P3) "mi piacerebbe lavorare nel settore sanitario" (P4) "forse lavorerei in biblioteca perché è un ambiente tranquillo" (P5). Ipotizziamo che il desiderio di cambiare mansione sia anche da attribuirsi ad una ridotta consapevolezza del profilo per cui si concorreva. In ogni caso il pensare orientato al futuro implica anche la tendenza al cambiamento. In quest'ottica il lavoro supporta la pensabilità di progetti futuri e "riaccende la capacità del soggetto anche di sperare, in modo critico e sperimentale, in possibilità e dimensioni esistenziali che non aveva ancora preso in considerazione o che aveva, con eccessiva prudenza, rimosso dal suo orizzonte" (Tolomelli, 2009, p. 15).

- Consapevolezza dell'importanza dell'impegno nel raggiungere gli obiettivi

Stretcher (1986) sottolinea che tra le caratteristiche intrapersonali, la percezione delle proprie capacità influenza l'impegno della persona nel raggiungere i risultati desiderati. Anche Zimmerman (1995) rappresenta questo pensiero: "It is unlikely that individuals who do not believe that they have the capability to achieve goals would either learn about what it takes to achieve those goals, or do what it takes to accomplish them" (p. 589).

Dall'analisi delle narrazioni emerge che tutti i partecipanti percepiscono l'impegno personale come determinante per il raggiungimento dei propri obiettivi e non come un limite "sono una persona che si è sempre impegnata, non ho paura di impegnarmi di più" (P5).

Alcuni partecipanti, inoltre, evidenziano come il perseguimento della meta desiderata, talvolta non dipenda da sé stessi "purtroppo non sempre dipende da me, per questo ho dovuto spesso combattere per raggiungerli" (P3), "mi devo impegnare e gestire tutto" (P4). Possiamo ipotizzare che la percezione di un'influenza esterna nel raggiungimento dei propri obiettivi, sia dovuta alla presenza di barriere ed ostacoli di vario tipo che, in parte, ancora si manifestano nel mondo del lavoro per le persone con disabilità.

- Tempo libero

Il tempo libero è una potenziale risorsa per esprimere sé stessi e raggiungere obiettivi generando ottimismo per il futuro.

Il tempo libero espresso come *leisure becoming* rappresenta un aspetto essenziale nella concettualizzazione del *divenire* (Renwick et al., 1996), che si riferisce ad attività mirate alla crescita e al raggiungimento di speranze e aspirazioni personali e rappresenta un dominio della qualità della vita.

Tutti gli intervistati affermano di non avere molto tempo a disposizione da dedicare ai propri hobbies "Non ho mai tempo libero" (P4), "Tra gli obiettivi che mi piacerebbe fare e quello che riesco a fare c'è un abisso per mancanza di tempo" (I1). Comunque, tra le attività che gli intervistati amano svolgere troviamo la musica e la lettura, altri preferiscono passare il proprio tempo libero con i propri parenti o amici. Lo studio e la formazione rappresentano degli impegni importanti nel tempo libero per un intervistato "A me la formazione è sempre piaciuta, da poco mi sono iscritto anche ad un altro corso di laurea" (I1).

5.5. Competenza operativa

La capacità operativa è strettamente legata al concetto di autoefficacia, teorizzato da Bandura (2000), intesa come la consapevolezza di possedere le capacità necessarie per svolgere un determinato lavoro in modo efficace. L'autoefficacia influenza non solo la motivazione individuale, ma anche la resilienza di fronte alle difficoltà e il livello di impegno in un compito (Bandura, 1997). Oltre all'autoefficacia, la capacità operativa comprende l'adattamento al contesto lavorativo e il ruolo attivo dell'individuo nel promuovere il cambiamento (Judge et al., 2007).

Amerio (1988) amplia ulteriormente il concetto di competenza operativa, sottolineando che non basta adattarsi al contesto: è fondamentale che l'individuo partecipi in modo attivo e innovativo. Secondo l'autore, la capacità operativa implica non solo la competenza tecnica, ma anche la propensione a generare nuove idee, a impegnarsi in processi di conoscenza e a immaginare scenari alternativi per migliorare la realtà esistente. In questo senso, Amerio afferma che la persona deve essere in grado "di produrre idee, di impegnarsi in operazioni di conoscenza, soprattutto di proiettarsi al di là della situazione esistente (e del sé stesso esistente), per progettare possibili mondi alternativi e di impegnarsi per realizzarli" (Amerio, 1988, p. 126)

Per questa componente sono stati individuati quattro indicatori.

- **Autonomia del lavoro**

L'autonomia nel lavoro trova riscontro nei lavori di Parker et al. (2010) sulla proattività lavorativa, i quali evidenziano che i lavoratori con un alto livello di iniziativa personale tendono a migliorare il proprio ambiente di lavoro, anticipando problemi e sviluppando soluzioni innovative.

Tutti gli intervistati svolgono il lavoro in modo autonomo. Questo è stato favorito da un periodo iniziale di affiancamento per conoscere la struttura, gli utenti e le attività da svolgere. Alcuni degli intervistati dimostrano una maggior consapevolezza del grado di autonomia dimostrando un buon livello di iniziativa. Altri, assunti più recentemente, seguendo dei protocolli che le sono stati indicati.

- **Gestione degli imprevisti**

Gli intervistati dicono di avere una buona capacità di gestione degli imprevisti. Uno degli aspetti che aiuta in questo caso è l'esperienza "All'inizio ed ancora oggi poche volte, ho difficoltà nella gestione degli imprevisti, soprattutto nelle relazioni con i colleghi... reagisco in maniera nervosa." (P3) "Ho più controllo rispetto ai primi tempi, alla prima esperienza lavorativa, riesco a gestire meglio lo stress, è servito pure quello [le esperienze pregresse] indubbiamente." (I1). Talvolta, l'imprevisto richiede avere capacità di risposta e di accettazione di responsabilità "Quando ci sono imprevisti, arrivano persone inaspettate, mi prendo qualche responsabilità, facendo passare una persona anche quando non vengo avvisato" (P2).

Durante i colloqui uno degli intervistati ha condiviso con noi alcuni aspetti legati alla sua condizione di salute. Attualmente deve sottoporsi a cure riabilitative continue per garantire il recupero e il mantenimento delle abilità motorie necessarie alla sua autonomia personale, aspetto che impegna quasi tutto il suo tempo oltre il lavoro. Per l'intervistato in questo contingente di vita la priorità è la sua salute e altre circostanze, compreso il lavoro, sono in un secondo piano.

- **Adattamento ai cambiamenti**

Gli intervistati manifestano un buon livello di adattamento ai cambiamenti sia personali sia

lavorativi. Tutti hanno affrontato cambiamenti nelle loro vite: emancipazione dal nucleo familiare di provenienza, cambi di lavoro, cambi di abitazione, stato civile, ... hanno imparato a riorganizzare la propria vita a seguito di eventi inattesi. “Dopo l’incidente, tutto è cambiato. In un primo momento ho dovuto subire diversi interventi e fare riabilitazione, ci sono voluti anni e dovrò convivere per sempre con alcune conseguenze” (P3). “Prima lavoravo come artigiano, mi piace lavorare con le mani, ma purtroppo non c’era lavoro e ho dovuto cercare altro” (P2). La ricerca evidenzia che le persone con un alto livello di adattabilità professionale tendono a sperimentare minori livelli di stress e maggiore soddisfazione lavorativa (Rudolph et al., 2017).

- Consapevolezza delle proprie competenze

Tutti gli intervistati sono consapevoli di possedere le competenze necessarie per svolgere il lavoro in modo corretto. In alcuni casi considerano di fare lavori “semplici” (P2, P3, P4 e P5) per i quali non sono richieste troppe competenze, nonostante ciò, dichiarano impegno e voglia di migliorare la propria prestazione lavorativa e per questo sono interessati anche a continuare a formarsi (I1, P3 e P4) “voglio essere aggiornato, gli studi universitari, soprattutto la seconda laurea, sono attinenti con il lavoro che svolgo” (I1). D’Alterio et al (2019) sottolineano in questa direzione che un clima di apprendimento può incidere positivamente sulle prestazioni.

5.6. Consapevolezza politica

La consapevolezza politica “denotes the extent to which an individual pays attention to current political events and understands what he or she has encountered. In a phrase, political awareness denotes intellectual (as against merely emotional) engagement with public affairs” (Zaller, 1990, p. 126). Inoltre, si estrinseca nella conoscenza dei principali personaggi politici, norme di riferimento e sui recenti sviluppi a partire dai media.

Le persone con disabilità sono sistematicamente soggette a un più alto rischio di esclusione sociale e questo, nel tempo, potrebbe portare ad avere minore rappresentanza politica o sociale e quindi ad una minore consapevolezza.

Il tema della consapevolezza politica è emerso in maniera molto forte nel racconto degli intervistati ed è spesso legato a quello della partecipazione politica (Priestley et al., 2016).

A questo riguardo i lavoratori con disabilità sostengono di interessarsi al dibattito politico o comunque alle principali notizie anche se imperversa un senso di scoramento e disillusione: “ho perso interesse perché purtroppo in Italia la classe politica non è capace”. (I1) o ultimamente mi sono stancato della politica”. Inoltre, sono consapevoli delle ricadute dei cambiamenti politico-normativi nella propria vita, ma anche in questo un senso di scollamento tra la politica e il paese reale emerge: “La politica dovrebbe essere seria, dovrebbe orientare e gestire un paese. Ne capisco l’importanza ma non ho interesse a influenzare la vita politica del mio territorio” (P4).

Un intervistato ha nel suo passato partecipato all’attività di politica attiva, costituendo un partito locale cittadino ma “La politica è un’attività che richiede tempo e a un certo punto devi fare delle scelte: faccio politica? Studio? Io ho scelto lo studio” (I1).

6. Conclusioni

La dimensione del lavoro rappresenta un elemento essenziale dell’adulità, che nella

condizione di disabilità rappresenta ancora un *momento critico*. Lepri (2023) afferma, infatti, che l'adultità più che un territorio verso il quale essere accompagnati e incoraggiati a prendere per mano la propria vita è sempre stato uno spazio ai margini del quale era inevitabile fermarsi. Aspetti culturali, pregiudizi e un approccio medicalizzato alla disabilità hanno contribuito a considerare la persona con disabilità un "eterno bambino" confinato a un ruolo subalterno. Il lavoro, invece, può contribuire non solo a superare tale infelice credenza, ma soprattutto a far acquisire alla persona con disabilità la fiducia di poter pensare a progettare il proprio futuro in una dimensione finalmente adulta. La ricerca presentata mostra le evidenti difficoltà che una persona con disabilità incontra nell'inserimento lavorativo, ma mette in luce anche che il contesto può favorire tale inserimento e sostenere la persona nel proprio processo di self-empowerment. La costruzione del contesto diventa una delle sfide più importanti. Le difficoltà nel reperire le informazioni per partecipare ad eventuali concorsi e lo scarso raccordo tra i Centri territoriali, gli uffici del Collocamento mirato e le eventuali Sedi di lavoro potrebbero essere implementate attraverso le attività interne alle Università, promosse dal Job-placement, che deve divenire un punto di raccordo prezioso con il Territorio. L'Università deve, inoltre, organizzare processi di accompagnamento alle mansioni e nelle situazioni più complesse, anche prevedere periodi di affiancamento per il personale maggiormente in difficoltà. Tuttavia, emerge, con fermezza che il lavoro è per la persona con disabilità, come per ogni persona, la premessa indispensabile al diritto ad una vita indipendente. La Carta di Solfagnano, firmata il 16 ottobre 2024 (GT Inclusione e Disabilità, 2024), ribadisce a tale proposito che "L'inclusione lavorativa contribuisce positivamente agli obiettivi di vita indipendente e alla piena realizzazione del progetto di vita individuale, non solo in termini di indipendenza economica ma anche rispetto al benessere sociale e alla qualità della vita". Per questo "la partecipazione e l'inclusione nel mercato del lavoro sono un diritto umano", e compito di ogni paese civile è garantire "un'occupazione dignitosa in un mercato del lavoro inclusivo e aperto, in cui i talenti delle persone con disabilità siano riconosciuti, coltivati e valorizzati" (p. 7).

Riferimenti bibliografici

- Amatori, G., & Giorgi, G. (2020). Disability and Diversity Management: nodi critici e prospettive formative. *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, 7(2), 111–124.
- Amerio, P. (2000). *Psicologia di Comunità*. Il Mulino.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura, A. (2000). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bassey, M. (1999). *Case study research in educational settings*. Open University Press.
- Boffo, V., Falconi, S., & Zappaterra, T. (Eds.). (2012). *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta*. Firenze University Press
- Bruscaglioni, M., & Gheno, S. (2000). *Il gusto del potere: empowerment di persone ed azienda*. FrancoAngeli.
- Buchanan, J., & Hammersley, H. (2023). *European Human Rights Report*. European Disability Forum.

- Caldin, R., & Scollo, S. (2018). Inclusione lavorativa, disabilità e identità: Riflessioni e rappresentazioni. *Studium Educationis*, 19(3), 49–59.
- Canevaro, A. (2013). *Scuola inclusiva e mondo più giusto*. Erickson.
- Canevaro, A., & Malaguti, E. (2014). Inclusione ed educazione: Sfide contemporanee nel dibattito intorno alla pedagogia speciale. *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, 2(2), 97–107.
- Corbetta, P. (1999). *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Il Mulino.
- Cottini, L. (2011). L'età avanza, ma la persona con disabilità non decide mai su niente! La prospettiva dell'autodeterminazione. *L'Integrazione scolastica e sociale*, 10(5), 476–481.
- Cottini, L. (2016). *L'autodeterminazione nelle persone con disabilità: Percorsi educativi per svilupparla*. Erickson.
- D'Alterio, N., Fantinelli, S., Galanti, T., & Cortini, M. (2019). The mediator role of the job related stress in the relation between learning climate and job performance. Evidences from the health sector. *Recenti Progressi Medicina*, 110(5), 251–254.
- Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015. *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 (15G00164)*. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;151~art23>
- Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 43 del 11 marzo 2022. *Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità*. <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus/pagine/buone-prassi-materia-di-collocamento>
- Fantinelli, S., Di Fiore, T. Marzuoli, A., & Gallanti, T. (2022) Self-Perceived Employability of Workers With Disability: A Case Study in an Educational Farm. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Ferri, D. (2021). L'inserimento nel mondo del lavoro e la tutela dei livelli occupazionali della persona con disabilità. *Forum di Quaderni Costituzionali*, 1, 518–539.
- Francescato, D., et al. (2007). EMPO: Una scala di misurazione dell'empowerment personale e politico. *Giornale Italiano di Psicologia*, 34(2), 435–487.
- Friso, V. (2020). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Guerini Associati.
- G7 Inclusione e Disabilità. (2024). *Carta di Solfagnano sui diritti delle persone con disabilità*. <https://disabilita.governo.it/it/carta-di-solfagnano/carta-di-solfagnano-solfagnano-charter-charte-de-solfagnano-carta-solfagnano/>
- Griffo, G. (2009). La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e l'ICF. In G. Borgnolo et al. (Eds). *ICF e Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Nuove prospettive per l'inclusione* (pp. 13-23). Erickson.
- Inapp. Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche - Ministero del Lavoro e

delle Politiche Sociali (2019). *Executive Summary. Nona Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68.*

- Istat. Istituto nazionale di statistica (2021). *Disabilità in cifre.* <https://disabilitaincifre.istat.it>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948.
- Kanizsa, S. (1998). L'intervista nella ricerca educativa. In S. Mantovani (Ed.), *La ricerca sul campo in educazione. I metodi qualitativi* (pp. 36-83). Mondadori.
- Lascioli, A., & Traina, I. (2022). Didattica speciale e sviluppo delle competenze lavorative e di vita indipendente. *Education Sciences & Society*, 2, 144–160.
- Legge n. 18 del 3 marzo 2009. *Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.* <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2009;18>
- Legge n. 68 del 12 marzo 1999. *Norme per il diritto al lavoro dei disabili.* <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1999-03-12;68>
- Legge n. 104 del 5 febbraio 1992. *Legge - quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.* <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02-05;104-art3-com3>
- Legge n. 482 del 2 aprile 1968. *Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private.* <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1968-04-02;482>
- Lepri, C. (2023). *Diventare grandi: La condizione adulta delle persone con disabilità intellettuale.* Erickson.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Mannucci, A. (1997). *Anch'io voglio crescere. Un percorso educativo per l'autonomia dei disabili.* Del Cerro.
- Meager, N., & Higgins, T. (2011). *Disability and skills in a changing economy.* UK Commission for Employment and Skills.
- Merriam, S. B. (2001). *Qualitative Research and Case Study Applications in Education.* Jossey-Bass.
- Mortari, L. (2008). *Cultura della ricerca e pedagogia. Prospettive epistemologiche.* Carocci.
- Nogler, L. (2000). Quote di riserva, soglie occupazionali e criteri di computo. In M. Cinelli & P. Sandulli (Eds.), *Diritto al lavoro dei disabili* (pp. 231-263). Giappichelli.
- OIL. Organizzazione Internazionale del Lavoro (2021). *Rapporto inclusione lavorativa*

delle persone con disabilità in Italia. Sintesi della nota tematica. Organizzazione Internazionale del Lavoro.

- ONU. Organizzazione delle Nazioni Unite (2006). *Convenzione per i diritti delle persone con disabilità*. <https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/it/documentazione-relativa-alla-convenzione-delle-nazioni-unite/>
- Pagán, R., & Malo, M. Á. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11, 51–74.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856
- Priestley, M., Stickings, M., Loja, E., Grammenos, S., Lawson, A., Waddington, L., & Fridriksdottir, B. (2016). The political participation of disabled people in Europe: Rights, accessibility and activism. *Electoral Studies*, 42, 1–9.
- Ravaud, J. F., & Stiker, H. J. (2001). Inclusion/exclusion. In G. L. Albrecht, K. Seelman, & M. Bury (Eds.), *Handbook of Disability Studies* (pp. 490-512). Sage Publications.
- Renwick, R. E., Brown, I. E., & Nagler, M. E. (1996). *Quality of life in health promotion and rehabilitation: Conceptual approaches, issues, and applications*. Sage.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Schalodk, R. L., & Verdugo Alonso, M. A. (2002). *Manuale di qualità della vita. Modelli e pratiche di intervento*. Vannini.
- Schur, L., & Kruse, D. (2002). *Non-standard Work Arrangements And Disability Income*. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285–305). Pergamon Press.
- Soresi, S. (2016). *Psicologia delle disabilità e dell'inclusione*. Il Mulino.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442–1462.
- Stake, R. (1994). Case Study. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 236-247). Sage.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Sage.
- Strecher, V. J., McEvoy DeVellis, B., Becker, M. H., & Rosenstock, I. M. (1986). The role of self-efficacy in achieving health behavior change. *Health Education Quarterly*, 13(1), 73–92.
- Tolomelli, A. (2009). Del senso pedagogico del counseling empowerment oriented. *Ricerche di Pedagogia e Didattica*, 4, 1–22.
- Van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 31(4), 1–14.

- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40–55.
- Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage.
- Zaller, J. (1990). Political awareness, elite opinion leadership, and the mass survey response. *Social Cognition*, 8(1), 125–153.
- Zammuner, V. L. (1998). *Tecniche dell'intervista e del questionario*. Il Mulino.
- Zappaterra, T. (2012). Disabilità e lavoro: costruzione identitaria ed esercizio di cittadinanza. In V. Boffo, S. Falcone & T. Zappaterra (Eds.), *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta* (pp. 17–43). Firenze University Press.
- Zimmerman, M.A. & Rappoport, J. (1988). Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 16, 725–750.
- Zimmerman, M. A. (1990a). Toward a theory of learned hopefulness: A structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality*, 24, 71–86.
- Zimmerman, M. A. (1990b). Taking aim on empowerment research: On the distinction between individual and psychological empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 18(1), 169–177.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23, 581–599.
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment theory: Psychological, organizational, and community levels of analysis. In J. Rappaport & E. Seldman (Eds.), *Handbook of community psychology* (pp. 43–63). Plenum.