



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Triennale in Scienze Psicologiche Sociali e del Lavoro

Elaborato finale

*Le persone sono una risorsa: le aziende verso un approccio che
promuova l'inclusione lavorativa*

Relatrice

Prof.ssa Sara Santilli

Laureando: Jonathan Bertoni

Matricola: 1192387

Anno Accademico 2021/2022

INDICE

Introduzione	pag. 3
Capitolo 1: Che cosa si intende per “inclusione lavorativa”	5
1.1 Come viene definita l’”inclusione lavorativa” dagli enti competenti	5
1.2 Come viene percepita l’inclusione lavorativa da persone non esperte	7
1.3 L’inclusione lavorativa nelle aziende	9
Capitolo 2: Progetti che promuovono l’inclusione lavorativa	11
2.1 Il progetto “Workplace Disability Management”	11
2.2 Responsabile di Processi di Inserimento delle persone con disabilità	14
2.3 Progetto LISA e “I FormidAbili”	16
2.4 Esempi virtuosi di inclusione lavorativa: Numero Zero e PizzAut	18
Capitolo 3: Strategie per agevolare l’inclusione lavorativa	20
3.1 Leadership positiva	20
3.2 Leader-Member-Exchange theory	21
3.3 Leadership trasformazionale	22
3.4 La formazione come strumento per la promozione dell’inclusione lavorativa	22
3.5 Education for All	24
3.6 Universal Design of Learning	24
3.7 Educazione dal senso comune	25
Conclusione	27
Bibliografia	29
Sitografia	30
Ringraziamenti	31

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni il tema dell'inclusione lavorativa viene affrontato sempre più in maniera approfondita e completa, coinvolgendo il maggior numero di persone, aziende ed enti istituzionali. Il percorso fin qui svolto dalle ricerche e dagli studi degli esperti sull'argomento è stato ricco di insidie e di ostacoli, di barriere che hanno rallentato notevolmente la comprensione dell'importanza di introdurre pratiche che rispecchino i valori e le idee dell'inclusione lavorativa. Queste barriere si presentano sotto forma di stereotipi, stigma, etichette, forme di esclusione (sociali e fisiche), pregiudizi, preconcetti, diffidenza, ignoranza e chiusura mentale. Esistono anche ostacoli che si collocano sul piano epistemologico/ linguistico, ad esempio conoscere la definizione esatta di inclusione lavorativa. Questo è un problema tipico dei costrutti usati in ambito psicosociale, come la depressione nel campo della psicologia oppure la cultura in quello dell'antropologia.

Nel primo Capitolo verrà affrontata la questione epistemologica descritta pocanzi, saranno riportate le definizioni prodotte da enti istituzionali competenti o da esperti del settore del costrutto "inclusione lavorativa", facendo chiarimenti su costrutti simili ma non uguali come inserimento e integrazione. Lo scopo dell'elaborato finale è quello di generare maggiore consapevolezza riguardo al tema dell'inclusione nelle aziende lavorative, descrivendo al meglio cosa esso sia e soprattutto come esso viene visto, per questo verranno inseriti anche considerazioni provenienti dal senso comune, ovvero quella "dimensione linguistica" in cui rientrano le persone che affermano e non asseriscono conoscenza. L'opinione di un operaio, le notizie di un giornale, i discorsi fatti da un gruppo di adolescenti sono esempi che possono rientrare nel senso comune; inoltre saranno riportati riflessioni e dati sulle azioni di un'azienda nel contesto dell'inclusione.

Il Capitolo 2 presenterà azioni, progetti, istituzioni e ruoli in funzione dell'inclusione in contesti non solo aziendali. Principalmente sarà descritto il progetto "Workplace Disability Management", programma di gestione di servizi, stakeholders, politiche e procedure che possono offrire al datore di lavoro e al dipendente la massima flessibilità per realizzare il modello più adatto ad accogliere una persona con disabilità

nell'azienda. In seguito verranno descritte altre iniziative come il lavoro RPI (Responsabili dei Processi di Inserimento) delle persone con disabilità e altri esempi virtuosi come Numero Zero e PizzAut, piccoli e importanti progetti in cui persone affette da disturbi compongono lo staff di un ristorante e di una pizzeria. Il progetto della Croce Rossa Italiana LISA (Lavoro-Inclusione-Sviluppo-Autonomia), sviluppato con il finanziamento e il patrocinio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali favorisce l'inclusione lavorativa delle persone in condizione di svantaggio e vulnerabilità; assieme al progetto di inclusione lavorativa "I FormidAbili" avviato da RI(GENERIAMO) e B Corp sostenuta da LeroyMerlin rappresentato esempi virtuosi di iniziative a difesa dei diritti delle persone con disabilità.

Il Capitolo conclusivo descriverà le strategie che possono essere messe in pratica per agevolare l'inclusione lavorativa. Verranno trattati diversi tipi di approcci di leadership come la leadership positiva, il modello Leader-Member-Exchange (LMX) e lo stile della leadership trasformazionale (TFL). Successivamente si tratterà di formazione, programmi che dovranno inserirsi nelle istituzioni per promuovere una presa di coscienza maggiore sui temi sociali (pregiudizi, disabilità, stigmatizzazione, inclusione ed esclusione)., esempi sono il General Course, l'Education for All (EFA) e l'Universal Design of Learning (UDL). Infine si parlerà anche dell'importanza di una formazione del e dal senso comune in cui si faranno delucidazioni su come sia importante affrontare le tematiche sociali nella vita quotidiana (esempio dibattiti televisivi, notizie si giornale, serate organizzate dal comune per istruire i cittadini sul tema).

CAPITOLO 1

CHE COSA SI INTENDE PER “INCLUSIONE LAVORATIVA”

1.1 Come viene definita l’“inclusione lavorativa” dagli enti competenti

Gli enti competenti sono quelle istituzioni, organizzazioni, fondazioni che spendono tempo, denaro ed energie nella difesa di un qualsiasi argomento o tematica prevalentemente a tema sociale. Questi enti vengono riconosciuti fonti certe per le ricerche scientifiche, esse hanno il “potere” di produrre un tipo di conoscenza, chiamata “senso scientifico”, o meglio conosciuta come “scienza”. C’è l’obbligo di fare una piccola distinzione, utile per il proseguimento del testo, tra “senso scientifico” e “senso comune”; va anticipato che nessuno dei due prevale sull’altro, rimangono solamente due modalità differenti di produrre conoscenza. Il primo termine si riferisce a quei processi, intesi come astrazioni categoriali, figli della concezione positivista-empirista di filosofi come Locke, Hume e Berkeley, che attraverso l’utilizzo della ratio si ponevano l’obiettivo di dare spiegazioni (scoperta di leggi e ricerca di cause) a fenomeni naturali. Negli anni tale mentalità è approdata anche nelle discipline umane, come ad esempio la psicologia, l’antropologia, la sociologia e la pedagogia, dando così origine alla famigerata dicotomia tra scienze naturali e scienze dello spirito. La scienza è un modo di conoscere, attraverso un metodo “epistemologicamente fondato e argomentativamente rigoroso”, come possono essere il metodo deduttivo cartesiano e quello induttivo baconiano (Turchi, 2009).

“Con la dizione “senso comune” si intendono preposizioni di qualsiasi natura e tipologia che definiscono qual è la realtà [...]”, (Turchi, 2009) la caratteristica peculiare di questa modalità di produrre conoscenza è il risoluto legame con la forza retorica dell’argomentazione. In questa “dimensione linguistica” rientrano tutte le frasi possibili e di senso compiuto che un singolo individuo può pronunciare su un argomento, ciò sta a significare che chiunque ha la possibilità di produrre questo tipo di conoscenza, basta che

ci sia concordanza con un Altro, ed è per questo che il “senso comune” è descritto come autoreferenziale e comune.

Dopo aver speso qualche parola in merito alle peculiarità di queste due modalità di conoscere, si può iniziare a delineare una risposta alla domanda:” Che cosa si intende per “inclusione lavorativa”?” Esistono associazioni, enti organizzativi e istituzioni che si sono impegnate nel difendere i diritti delle classi sociali minoritarie, dando così avvio ad una presa visione del mondo sociale sempre più completa. Le università, le Nazioni Unite, il GLI (Gruppi di Lavoro d’Inclusione), associazioni come l’Anffas, progetti come il General Course, l’Universal Design, l’Education for All e FARE, e gli strumenti come l’ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute) o l’ICIDH (Classificazione Internazionali delle Menomazioni, delle Disabilità e degli Handicap) sono esempio eclatanti di formazione al mondo dell’inclusività. Il primo passo da compiere sarà quello di scomporre il costrutto nei termini “inclusione” e “lavorativo. Per inclusione non si intende “l’atto di inserire, un qualche elemento in un tutto”, bensì un paradigma, una cornice di pensiero, in cui ci “si interessa del contesto, delle capacità dei nostri ambienti di vita di consentire a tutti partecipazioni attive e livelli soddisfacenti di vita [...] significa assicurarsi che i contesti siano in grado di garantire a ogni persona, con le sue unicità, la partecipazione attiva alla vita sociale e civile.” (Soresi, Nota e Wehmeyer, 2011). Tale descrizione deriva da due termini nati decenni prima, “inserimento” e “integrazione”. Con il primo si intende il “diritto alla fruibilità di spazi e servizi comuni a gruppi minoritari, per il diritto di sperimentare condizioni sempre meno restrittive, al fine di ridurre il rischio dell’istituzionalizzazione e dell’emarginazione” (Soresi, 2016). Il termine “integrazione”, invece, sta a significare “il fare con, assieme a, nel rispetto delle specificità delle persone. Si investe in servizi e professionalità specifici per supportare, sostenere, agevolare, il permanere delle persone in difficoltà all’interno dei contesti comuni di vita” (Soresi, 2016). Il concetto di “inclusione” risulta un’evoluzione del pensiero alla base dei due termini precedenti, dare più spazio a qualsiasi individuo, di qualsiasi genere, di qualsiasi orientamento politico e sessuale, normodotato o con disabilità rendendolo attivamente partecipante in qualunque contesto o ambiente in cui decide (o no) di vivere.

Invece l’aggettivo “lavorativa” indica il contesto sociale in cui l’inclusione vuole e deve essere protagonista. Negli ultimi anni il lavoro sta diventando sempre più un indice

valido per “misurare” la propria soddisfazione personale. Esso permette alle persone di mettere in pratica le proprie conoscenze, di sviluppare capacità ed abilità; rappresenta una fonte di varietà e svolge un ruolo importantissimo nell’organizzazione del tempo. “Il lavoro agisce come un fattore di stabilizzazione, integrazione e autosoddisfazione influenzando in modo rilevante il modello di vita di ogni persona” (Maeran, 2019).

Alla luce di quanto sia stato descritto fino a qua, si può dire che l’”inclusione lavorativa” rappresenti quel modello, quel paradigma che ogni azienda deve adottare nel rispetto dei diritti di ogni persona, poiché ogni essere umano ha il diritto di provare ad avere un posto di lavoro e soprattutto non deve essergli negato ciò solamente perché possiede una disabilità.

1.2 Come viene percepita l’inclusione lavorativa da persone non esperte

Precedentemente è stato riportato per iscritto cosa si intende per inclusione lavorativa secondo la prospettiva di esperti del campo, ma per avere una visione più completa del termine bisogna conoscere anche il punto di vista del “non esperto”. Questo tipo di ricerca si dimostra estremamente complicata da svolgere, notizie di giornali, commenti di opinionisti, interviste a politici, discussioni a scuola sono tutti contesti in cui vigono delle regole di buon senso, di “politically correct”, dove non è permesso esprimere un giudizio che potrebbe nuocere a qualcuno, ciò comporterebbe anche a costruirsi una brutta immagine agli occhi di chi ci ascolta. Esistono modalità più implicite che ci permettono di verificare o quantomeno farci un’idea di cosa voglia dire inclusione lavorativa per quelle persone che non sono produttori di conoscenza scientifica.

L’istituto nazionale della statistica (Istat) è un ente di ricerca pubblico, è presente in Italia dal 1926 ed è il principale produttore di statistica ufficiale a supporto dei cittadini e dei decisori pubblici. Attraverso l’Istat si possono quantificare delle informazioni, in questo caso si possono andare ad osservare i dati inerente al tema della disabilità, strettamente legato a quello dell’inclusione lavorativa. Secondo il Social Model of Disability “la disabilità è il risultato di un’interazione tra la limitazione individuale fisica, sensoriale o cognitiva e il contesto sociale di riferimento.” I dati Istat riportano che in Italia il 5.2% della popolazione possiede una disabilità (di entità varia) riconosciuta, circa 3.1 milioni di persone (ricerca dati risalente al 2019). Il 31.5% delle persone con disabilità

ha un lavoro, confronto al 57.8% delle persone senza alcuna disabilità si può notare il primo dato sia notevolmente inferiore rispetto al secondo, nonostante l'emanazione della Legge 482/1968 e delle Legge 68/1999 che favoriscono le direttive volte all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Un altro fattore da prendere in considerazione è la consapevolezza del significato del costrutto "disabilità". L'ICF e l'ICIDH classificano la disabilità come un tratto multidimensionale, un costrutto che comprende la sfera bio-psico-sociale della persona. Questo sta a significare che per disabilità non si intende solamente una menomazione fisica, ma vengono prese in considerazione le cosiddette "disabilità invisibili", che consistono in disturbi o condizioni psicologiche critiche che non hanno manifestazioni visibili o caratteristiche direttamente collegate ad un tipo di disabilità. Degli esempi possono essere disturbi di apprendimento e difficoltà cognitive (ADHD), disturbi sensoriali (ipovisione e perdita dell'udito), disturbi del sonno e psicologici (depressione e disturbo post traumatico da stress PTSD), disturbi autoimmuni (HIV/AIDS) oppure malattie croniche. Questi tipi di disturbi non sono ancora pienamente accettati dalla comunità come disabilità, viene comunemente pensato che una persona con disabilità sia quell'individuo che possa mostrare visivamente il suo handicap (possedere una sedia a rotelle o andare in giro con un bastone Keller). Accettare che queste tipologie di disturbo rientrino nel campo delle disabilità è un passo avanti nell'accettare nel "parlato" il concetto di inclusione lavorativa.

Un ulteriore punto di osservazione, per verificare se il concetto di inclusività è stato integrato nella vita di tutti i giorni, consiste nel guardare con interesse se viene adottato un linguaggio consono alla lotta per i diritti umani. Alcuni studiosi come Salvatore Soneri, Sara Santilli, Maria Cristina Ginevra e Laura Nota "considerando anche alcune importanti testate giornalistiche italiani quali "Corriere della Sera", "la Repubblica", "Il fatto quotidiano", "Il Messaggero", "La Stampa", hanno di fatto potuto constatare che tuttora e al di là dello schieramento politico e dalle scelte redazionali, l'utilizzo di etichette altamente stigmatizzanti, come "disabile", "handicappato", "menomato" è presente in una percentuale consistente [...]". Sempre citato il testo "Diritti Umani e Inclusione", [...] "il ricorso a un linguaggio inclusivo può essere importante. Diversi contributi e pubblicazioni, nell'intento di favorire un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, hanno infatti enfatizzato il ruolo delle parole nel veicolare pregiudizi e stereotipi di

intensità tali da costituire delle vere barriere all'inclusione e denunciato le espressioni discriminatorie più frequentemente utilizzate nel senso comune e nei contesti professionali.” La padronanza di un linguaggio inclusivo è la chiave per la porta che ci condurrà verso uno stile di vita maturo volto all'aiutare il prossimo costruendo una società che si basa sul rispetto dei diritti umani senza eliminando qualsiasi forma di discriminazione e di disuguaglianza, portando così a termine l'obiettivo n° 10 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

1.3 L'inclusione lavorativa nelle aziende

Un'azienda può essere definita come un organismo composto di persone e beni, diretto al raggiungimento di un fine economico, d'interesse sia pubblico che privato. Come già detto in precedenza, il lavoro risulta un mezzo fondamentale per il raggiungimento dell'autosoddisfazione nell'arco della vita di una singola persona, ma allo stesso tempo esso può essere una prestante fonte di stress, un posto di lavoro può essere luogo di momenti di dispiacere, di imbarazzo, di vergogna o ancora peggio di mobbing e di discriminazione. Purtroppo, episodi discriminatori nelle aziende sono frequenti, possono essere legati alla performance del singolo, ad un suo modo di fare, un atteggiamento, un orientamento sessuale, possedere una disabilità o addirittura essere connessi al proprio gender o religione. La tutela dei lavoratori e delle lavoratrici deve essere un diritto che ogni azienda deve garantire e difendere, sorvolando barriere illusorie come quelle citate prima (Maeran e Boccato, 2019).

La Direttiva 2000/78 emanata dall'Unione Europea il 27 novembre del 2000 può considerarsi precursore dell'inclusione lavorativa che negli ultimi anni è giustamente sempre più riconosciuta, essa “contravviene alle discriminazioni fondate sulla religione o sulle convenzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.” Alla luce di quanto detto fino a questo punto, quanto viene presa in considerazione l'inclusione lavorativa nelle aziende in Italia?

L'Istat (2022) ha stimato che circa 2.8 milioni di famiglie vivono con un componente con disabilità (circa il 10.7% della popolazione), “il divario di occupazione si riflette anche a livello familiare: tra i 35-64enni che vivono con persone con disabilità gli occupati sono solo il 58,6% contro il 69,4% di chi non ha conviventi con limitazioni. Nel

2019, le famiglie in cui sono presenti persone con disabilità hanno un reddito medio disponibile di circa il 5% inferiore a quello delle altre famiglie e in circa la metà dei casi ricevono trasferimenti economici; senza tali trasferimenti il rischio di povertà tra le famiglie con persone con disabilità salirebbe dal 20% al 32,8%” (La cultura dell’inclusione entra in azienda, articolo 2022). Questi dati mostrano la situazione economica precaria in Italia delle famiglie con componenti con disabilità e come lo Stato e alcune aziende non stiano dando il massimo supporto alla causa, anche se secondo la ricerca “People at work 2022: a global workforce view” redatta ogni anno dall’Adp Research Institute, delle 2 mila persone intervistate in Italia il 23% ritiene che la propria azienda abbia implementato una politica a favore dell’inclusione.

Secondo le ricerche dell’Sd Worx, uno dei principali fornitori europei di servizi di gestione del personale, in Italia almeno il 62% delle aziende applica una selezione del personale neutrale, ciò che fa riflettere è che il restante 38% (circa) delle aziende trascura i termini di uguaglianza delle paghe e delle condizioni di lavoro. L’associazione LEDHA (Lega dei diritti delle persone con disabilità) ha mosso una pesante accusa contro alcune aziende:” Non basta assumere una persona con disabilità, serve inserirlo davvero” (LEDHA, 2020). Secondo l’associazione durante la fase dell’inserimento è più probabile che si sviluppino eventuali inadempienze e scorrettezze verso i candidati, in ambito scientifico sono più numerose le ricerche condotte sull’ingresso di una persona con disabilità rispetto a quelle che si occupano della condizione del candidato una volta accettato dall’azienda. Gli ostacoli maggiori da superare sono le barriere costruite da pregiudizi relativi alla disabilità, un esempio è credere che una persona con disabilità non possa rendere quanto una persona senza limitazioni (fisiche). Queste parole raccontano che l’inclusione lavorativa non è ancora del tutto un paradigma, piuttosto prende forma di norma, una regola che sulla carta è da seguire, ma se non ci sono controlli o comunque non viene fatto presente che tali “norme” non vengono rispettate, allora sembra quasi lecito sorvolare la questione. Una soluzione a riguardo sarebbe il tirocinio, esso permette di inserire con gradualità una risorsa nel contesto organizzativo dell’azienda cosicché essa può valutare il posto di lavoro, se lo ritiene idoneo o meno alle proprie caratteristiche e viceversa per l’azienda (De Carlo, 2002).

Lavorare in un’azienda e soprattutto lavorare con le persone al suo interno dà la possibilità di cambiare atteggiamento nei confronti di un qualsiasi tema, la vicinanza con

prospettive differenti modifica la propria percezione della realtà, promuove il cambiamento in un'ottica positiva, "movimento è vita".

CAPITOLO 2

PROGETTI CHE PROMUOVONO L'INCLUSIONE LAVORATIVA

2.1 Il progetto "Workplace Disability Management"

Nel capitolo precedente è stato descritto il costrutto "inclusione lavorativa" da una prospettiva scientifica, da un punto di vista meno scientifico ed infine sono stati riportati dati sul rapporto tra inclusione lavorativa e aziende. In quest'ultimo "point of view" si è potuto osservare come il concetto di inclusione lavorativa in Italia non sia stato ancora del tutto integrato, ma esistono azioni e progetti validi che promuovono e difendono una prospettiva inclusiva. In questo capitolo verranno descritti tali progetti per dimostrare che l'introduzione di un paradigma volto alla difesa dei diritti umani sia già stato messo in atto, e soprattutto dimostrare la loro validità ed efficienza.

Nell'ultimo decennio c'è stato un notevole aumento di interesse verso la tematica dell'inclusione, sono state fatte maggiori ricerche a riguardo, più Nazioni si sono impegnate nella difesa dei diritti umani e sono nate nuove associazioni che mettono a disposizione il loro tempo, il loro denaro e le loro energie per affiancare le lotte per la parità dei diritti. Tutto ciò può essere connesso all'aumento della diversità demografica ed a fenomeni come la globalizzazione, che ha permesso lo sviluppo in molte aziende di un ambiente lavorativo sempre più variegato, composto da individui con caratteristiche differenti, culturali, sociali, fisiche o psicologiche. Il progresso e il cambiamento devono andare di pari passo, se aumenta la diversità demografica nel contesto lavorativo devono esserci sistemi che garantiscano lo sviluppo di un ambiente che sia idoneo a tutti i suoi componenti oppure la produttività non sarà più sostenibile sotto molteplici aspetti, come quello lavorativo, economico e anche culturale, "ad ogni azione corrisponde una reazione uguale e contraria."

Rimanendo nell'ambito aziendale, un primo problema che si riscontra è la fase del reclutamento, ovvero quel momento del processo di selezione in cui una figura professionale si impone l'obiettivo di scegliere il candidato ideale (De Carlo, 2002); alcuni datori di lavoro si trovano in difficoltà ad individuare persone con disabilità che siano qualificate ed hanno anche una forte preoccupazione riguardo il processo di socializzazione dell'individuo. Questi timori sono figli di pregiudizi sviluppatosi da una mancanza formazione sul tema della disabilità, un accurato percorso di educazione sul tema è volto a migliorare le relazioni intergruppo e ad eliminare ogni tipo di barriera (pregiudizi, stereotipi e stigma). Associazioni come l'ASL (Azienda Sanitaria Locale) oppure centri di riabilitazione e società di HR hanno dato un forte contributo alla causa, mettendo a disposizione le loro conoscenze per semplificare l'analisi del fabbisogno di un singolo individuo.

Gli studiosi U. Gensby e M. Husted nell'anno 2013 hanno ideato il Workplace Disability Management (WDM), un programma di gestione di quei servizi, stakeholders, politiche e procedure che possono offrire al datore di lavoro e al dipendente la massima flessibilità per realizzare il modello più adatto ad accogliere il dipendente (Romanelli e Iannotta, 2016). In tale programma esistono una vasta gamma di pratiche e politiche da adottare come prendere decisioni sugli accomodamenti adeguati, che sono il risultato del rapporto tra una valutazione delle capacità funzionali e del luogo di lavoro e certificazioni mediche un'accurata Job Analysis. Sono inclusi altri tipi di servizi: un programma di lavoro personalizzato, un manager disability all'interno dell'azienda, un sistema informativo interno di segnalazione di disabilità assieme ad un altro per migliorare la responsabilità, il monitoraggio e la valutazione in corso; formazione del personale, contatti ed interventi precoci, ed infine dei servizi di riabilitazione multidisciplinare: professionale (ricollocaimento, condivisione del lavoro, formazione professionale), psicologico (terapia cognitiva, interventi sulla motivazione) e fisica (attività graduata, ergonomia). Inoltre sarà richiesta una partecipazione attiva da parte di tutti i membri coinvolti. Un'altra strategia da adottare per risolvere il problema è utilizzare gli accordi idiosincratici (I-deals), una sorta di contratto psicologico in cui il singolo dipendente e il datore di lavoro stipulano un accordo di natura non standardizzata personalizzato e di reciproco vantaggio, dove ci si impegna a mantenere un costante grado di flessibilità. Quest'ultimo racchiude quattro dimensioni: flessibilità di pianificazione e localizzazione

(orari e luoghi di lavoro, appuntamenti, smart working), incentivi finanziari (bonus, premi) e responsabilità delle attività e del lavoro (compiti, progetti e mansioni). Un'ulteriore punto di svolta del WDM consiste nel basarsi sul concetto di interazione, come già detto in precedenza, l'avvicinamento modifica la percezione di un qualcosa o qualcuno, andando così ad instaurare un rapporto diverso rispetto a prima, e oltre a questo permette anche una maggior consapevolezza degli attributi dell'altro. Per quanto riguarda l'argomento che si sta trattando bisogna assolutamente promuovere il concetto di inclusione della disabilità attraverso l'inserimento delle persone con disabilità.

In linea teorica tutto ciò di cui sta parlando in queste pagine sembra di facile riuscita, ma la questione è anche legata al mondo pratico e in questo campo esistono degli ostacoli. La diversità permette il raggiungimento di risultati positivi e di un aumento dell'efficienza dell'azienda, ma potrebbe comportare anche a dei costi maggiori per essa, riuscire a gestire un personale molto variegato e avere nel team persone con disabilità senza un supporto ambientale adatto comporta ad un maggiore dispendio di energia da parte sia dei lavoratori sia dei membri di alto rango dell'azienda (Zappella, 2017). Delle barriere difficilissime da abbattere sono i pregiudizi culturali come, ad esempio supporre che una persona con disabilità non possa produrre come una senza oppure considerare un dipendente affetto da disabilità come "inabile". Rimane sempre lecito ricordarlo che una persona possiede una disabilità, è una sua caratteristica, un qualcosa che ha e non che è, la disabilità non coincide con la persona. Il cambio di ottica e di linguaggio permette di entrare meglio nel campo dell'inclusione, se ciò non avviene la probabilità di un aumento di un disagio "psichico" è molto alta. Per "disagio psichico" si intende quella forma di sofferenza che impedisce la crescita e lo sviluppo di una persona che potrebbe influenzare negativamente la produttività a lavoro, quest'ultimo è ritenuto un ambiente composto da fattori che determinano l'appartenenza sociale, essi sono legati al tempo, allo spazio, all'apprendimento e alla socializzazione (Maeran e Boccato, 2016).

Ognuno di questi fattori è strettamente legato a ciò che un lavoro ti può offrire al di fuori della busta paga, gli orari di lavoro, le scadenze e gli appuntamenti scandiscono le giornate, lavorare ti permette di visitare e interagire con spazi differenti, il cervello di un lavoratore sarà sempre investito di nuovi stimoli che permetteranno lo sviluppo dell'apprendimento e infine è importante ricordare che lavorare significa allargare la propria rete dei rapporti sociali.

L'ultimo punto del programma WDM da affrontare è la riabilitazione psicosociale, ovvero quel processo in cui ci si pone l'obiettivo di facilitare, ai lavoratori bisognosi, lo sviluppo di tutte le opportunità per raggiungere il proprio livello massimo di funzionamento indipendente nella comunità. Ciò avviene se si considerano in simultanea due fattori imprescindibili: il miglioramento delle competenze individuali e l'introduzione di modifiche ambientali, come ricorda l'OMS la disabilità è il risultato dell'interazione tra individuo e fattori ambientali e contestuali. La riabilitazione deve basarsi su alcuni principi fondamentali quali il focalizzarsi sull'individuazione e sulla valorizzazione delle attitudini che un lavoratore possiede, implicare un atteggiamento positivo e ottimistico di essi volto al miglioramento ed infine concepire programmi flessibili.

Alla luce di quanto descritto fino a questo punto, il programma WDM funge da faro per ulteriori programmi o progetti che saranno indirizzati verso un futuro dove l'inclusione lavorativa verrà intesa come un vero e proprio investimento, che dovrà mantenersi attraverso la spinta motivazionale composta da perseveranza e costanza.

2.2 Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità

Il progetto Workplace Disability Management è una pietra miliare per la difesa dei diritti umani e per la promozione di un linguaggio e una mentalità più inclusiva. Nel 2009 il Comune di Parma assieme al Ministero del Lavoro, della Salute e delle politiche sociali hanno scritto il "Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana" dove viene presentata una guida per le amministrazioni, locali e tecniche, su come promuovere progetti per la costruzione di un ambiente adatto a tutti favorendo così l'inclusione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. Da questa iniziativa viene introdotta la figura del Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità, conosciuto con la sigla RPI.

Lo Stato italiano ha voluto dare il proprio contributo alla proposta chiamando in causa l'Istituzione della Consulta presso il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Ministro per la Pubblica Amministrazione e grazie al loro potere sono state emanate leggi e norme per la causa. Il contributo maggiore deriva dalla Legge 7 agosto 2015 n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche",

Articolo 17 comma 1 “Riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed infine la Direttiva n.1/2019 “Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette” che impone la presenza del RPI per tutte le amministrazioni pubbliche e la collaborazione con le strutture organizzative competenti rispettandone le relative attribuzioni (maggiormente con la Consulta Nazionale).

Il RPI svolge molte funzioni durante le sue ore di servizio in primis ha l’obbligo di curare i rapporti con gli enti e le organizzazioni territoriali che si occupano di inserimento mirato, poi ha il potere di predisporre accorgimenti e proporre soluzioni, avvalendosi della tecnologia, per facilitare condizioni di integrazioni che lui stesso ha valutato fosse opportuno agire assieme all’assistenza del medico e del comitato competente (rispettando la Legge 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”). Inoltre la possibilità di adottare accomodamenti ragionevoli per garantire l’uguaglianza di diritti umani e la libertà a tutti i dipendenti; importante è la comunicazione con i servizi competenti (sistema collocamento mirato e HR) per eventuali di disagio e di difficoltà di inserimento. Infine il Responsabile dovrà stilare una relazione annuale sull’andamento delle attività svolte, sia per dare un feedback agli altri attori coinvolti sia per riportare della documentazione “scientifica”.

Il ruolo del RPI, scelto dalle amministrazioni HR, deve essere occupato da professionisti in ambito delle risorse umane, con competenze legate al collocamento di persone con disabilità; perciò deve possedere un’ampia conoscenza della materia, padroneggiare il linguaggio inclusivo, aver già operato nel settore in contesti differenti. Considerando il ruolo che va a ricoprire, tenendo conto della funzione di mediatore con altri enti competenti, è sicuramente richiesta una spiccata capacità organizzativa, gestionale ed amministrativa. Prendendo coscienza delle capacità e competenze richieste sorgono però dei problemi. Nonostante l’iniziativa sia stata presa in considerazione più di dieci anni fa, ancora non esiste un Albo professionale e soprattutto un percorso formativo che addestrino una persona a diventare un RPI. Questo perché l’Articolo 17 comma 1 stenta ad essere applicato dall’anno in cui è stato emesso, infatti sono pochissime le aziende (solamente con un numero di dipendenti superiore ai 200) che si avvalgono dell’operato di un RPI e le poche che usufruiscono dei suoi servizi si limitano

solamente all'adempimento "formale" delle mansioni. non ci sono prove tangibili sul perché, ma solamente congetture varie ed incerte.

Non si hanno prove tangibili sul perché l'Articolo comma 1 non sia stato rispettato correttamente, al momento ci sono solamente congetture varie ed incerti, ma bisogna considerare l'importanza che ha il progetto RPI e l'enorme contributo che può dare alla causa, sperando che la gestione si perfezioni negli anni e che funga da ispirazione per altre iniziative simili.

2.3 Progetto LISA e "I FormidAbili"

Negli ultimi periodi progetti come il Workplace Disability Management e il Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità sono riusciti a dare una forte spinta per la lotta alla causa dando inizio alla nascita di nuove proposte di promozione dell'inclusione lavorativa. Il punto di svolta di queste nuove iniziative è l'amministrazione base da cui si è sviluppata l'idea, si tratta di organizzazioni o società volontarie, quindi non spinte da enti competenti ma solamente sostenute da queste ultime, che hanno preso a cuore il tema dando il loro più sincero contributo per raggiungere l'obiettivo comune di aiutare le classi protette.

La Croce Rossa Italiana (CRI) è un'organizzazione istituzionalizzata di volontariato con più di 150 anni di storia alle spalle, nata dal Convegno di Ginevra del 1863 dopo la 2° Guerra di Indipendenza italiana combattuta a Solferino. La CRI ha come scopo dare assistenza ai bisogni sia sul piano sanitario che sociale, seguendo principi che costituiscono l'etica e lo spirito dell'associazione: indipendenza, imparzialità, neutralità, volontariato, unità, universalità e umanità. Grazie al finanziamento e al patrocinio virtuosi da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è nato il progetto LISA (acronimo che sta a significare Lavoro-Inclusione-Sviluppo-Autonomia), una piattaforma di reclutamento online dove viene facilitato il contatto tra un individuo in cerca lavoro e un'azienda che vuole assumere personale qualificato. La peculiarità del progetto LISA consiste nel dare spazio a persone in condizioni di svantaggio e vulnerabilità favorendo l'inclusione lavorativa e allo stesso tempo accrescere la consapevolezza della tematica, insegnando che produttività e inclusione sociale possono e devono convivere. Il lavoro di

LISA adotta un'ottica di contrasto verso l'esclusione sociale, mettendo in risalto lo sviluppo della persona sostenendo e valorizzando le sue abilità e capacità, accrescendo così il suo potenziale. Gli attori che partecipano all'opera sono i beneficiari dell'intervento (studenti, datori di lavoro, impiegati, persona con disabilità), volontari della Croce Rossa (o persone a supporto dell'inclusione) e la comunità in generale (Comune, Provincia, paesino di campagna etc.).

“I FormidAbili” è un progetto che ha come scopo l'inserimento di persone con disabilità intellettive attraverso un percorso formativo di tirocinio. L'iniziativa parte dalla famosa azienda francese di bricolage e fai-da-te Leroy Merlin in collaborazione con (RI)GENERIAMO, una società benefit con certificazione B-corp (aggiunger didascalia), con la partnership di altre società ed imprese sul tema del lavoro e della disabilità (Adecco, Associazione Bricolage del Cuore, ConVoi Lavoro, Cooperativa Liberitutti, Abile job e AGPD Onlus-Associazione Genitori). La cooperazione tra i vari enti mira a promuovere azioni concrete per contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030, inserendo i candidati in un ambiente lavorativo che produca benefici, grazie all'acquisizione di nuove competenze, adottando un punto di vista differente e più costruttivo, una mentalità denominata Diversity & Inclusion. Le azioni mosse da Leroy Merlin puntano al ribaltamento dello schema culturale di tradizione delle aziende, dove il dipendente deve adattarsi all'ambiente aziendale, creando le condizioni in cui è l'impresa che muove qualche passo per facilitare le condizioni dei tirocinanti. Il progetto si è allargato a 30 punti vendita su 50 dell'impresa francese, con al momento 20 tirocinanti circa 4 che hanno firmato il loro primo contratto di assunzione. L'obiettivo è quello di avere tra i 2 e i 4 tirocinanti per ogni sede. Le mansioni che ricoprono le persone con disabilità intellettive (sono esempi la sindrome di Asperger, autismo, trisomia 21) spaziano dall'accoglienza dei clienti al servizio dei bar Makers Caffè dove vengono affiancati dai tutor e da dipendenti senior.

Il 2021 è stato il primo anno di attività completa del progetto “i FormidAbili” e ha permesso al settore finanziario di Leroy Merlin di stilare il resoconto annuale delle entrate e delle uscite attraverso il BES (Benessere Equo Sostenibile), uno strumento per misurare il progresso del benessere economico, sociale ed ambientale. L'impatto del progetto è sorprendente, con un totale di 129.955 euro di cui una buona parte è data dall'ambito

sociale, con un incremento del 300% rispetto all'anno 2020. Questi dati sono la prova tangibile che produttività ed inclusione possono convivere assieme e mostrano che progetti come "I FormidAbili" sono in grado di dare un enorme contributo alla società.

2.4 Esempi virtuosi di inclusione lavorativa: Numero Zero e PizzAut

Serge Moscovici è stato un noto psicologo e sociologo rumeno che, nel corso della sua carriera, ha dedicato molto spazio alle questioni della sfera sociale. Dell'autore è ben conosciuta "la teoria dell'influenza sociale delle minoranze" in cui viene spiegato che la persuasione da parte della minoranza all'interno di un gruppo può essere più efficiente rispetto a quella della maggioranza. Se si considera che il libro sulla teoria sia stato pubblicato nel 1976, anno in cui la propaganda veniva sempre più usata come mezzo di persuasione di massa, l'idea di Moscovici resta fortemente controcorrente. Le azioni nel piccolo, nel quotidiano hanno un impatto meno osservabile confronto ai grandi gesti, ma riescono ad essere col tempo più incisivi.

Ritornando alla nostra questione dell'inclusione lavorativa, i progetti e le idee portate per iscritto fino a questo momento vengono trattati su grande scala, sono state emanate leggi dai governi, associazioni con numerosissimi membri hanno fatto le loro mosse e rappresentanti di grosse società hanno aderito alle iniziative "pro" inclusione lavorativa. Adottando un'ottica critica, alcune prese di decisioni a favore della tematica però danno l'impressione di esser state forzate, avendo come unico scopo quello di mantenere una buona immagine della propria attività; le grandi imprese sono perennemente sotto i riflettori e un passo sbagliato potrebbe causarne la rovina. Un'idea, un movimento, un pensiero, una manifestazione, un discorso risultano essere stati efficaci quando diventano parte del quotidiano, quando i concetti di quella tematica si possono osservare nei piccoli gesti.

Il progetto Numero Zero è un ristorante di Perugia che si trova in un centro diurno psichiatrico dove il 50% dello staff è composto dai pazienti del centro. L'idea che sta alla base è quella di integrare o reintegrare i pazienti nel mondo del lavoro, accrescendo la loro autonomia, il riconoscimento di sé e il proprio ruolo sociale. Professionisti della ristorazione e tutor affiancano i ragazzi nella loro crescita professionale e personale. Il progetto è figlio dell'Associazione RealMente che promuove altre iniziative simili con

un forte impatto sulla lotta ai pregiudizi, esempio sono PRISMA, rete di case che danno alloggio a studenti e persone con disabilità, PERSO, serate cinema in cui si proiettano film per far avvicinare le persone alle tematiche inclusive, STAZIONE PANZANA, radio dal tono scherzoso in cui partecipano ragazzi e adulti con disturbi.

A Cassins De'Pecchi (MI) esiste una pizzeria in cui lavorano persone con autismo di nome PizzAut. Nico Acampora è educatore e fondatore del piccolo ma fantastico progetto, che assieme ad altri educatori, psicologi e professionisti della ristorazione ha deciso di aprire questa attività allo scopo di sfatare i pregiudizi sulle persone con autismo inserendole in un contesto lavorativo in cui diventano la portata principale delle serate. L'utilizzo di tecnologie inclusive ha permesso di semplificare le mansioni dei dipendenti migliorando le loro capacità e abilità.

Grazie ai progetti e alle iniziative come il Workplace Disability Management, il RPI, LISA, "I FormidAbili", Numero Zero, PizzAut e tanti altri che rendiamo il mondo del lavoro un ambiente sempre più inclusivo dove ad ogni persona, con disabilità e senza, vengono garantiti i loro diritti, è grazie a queste idee che accresce la consapevolezza di cosa voglia significare avere una disabilità e non "essere un disabile". I piccoli gesti e la presa di coscienza mantengono viva la lotta contro i pregiudizi.

CAPITOLO 3

STRATEGIE PER AGEVOLARE L'INCLUSIONE LAVORATIVA

Il capitolo 2 è stato protagonista della descrizione di progetti, iniziative, idee, proposte che condividono una prospettiva inclusiva in cui le loro azioni sono state rivolte verso quelle persone con disabilità palesando che molti degli stereotipi e pregiudizi a loro collegati siano infondati. I progetti delineati fin qui sono opere già compiute, ci si è soffermati sui loro contributi che hanno offerto al mondo del lavoro, ora in questo capitolo si vogliono mostrare delle strategie che possono facilitare l'adozione di un paradigma inclusivo.

3.1 La leadership positiva

I ricercatori sociali hanno indagato molto sul tema delle influenze concentrandosi sulla figura del leader e sul suo potere persuasivo, producendo grandi numeri di studi e mole di conoscenza. La leadership viene definita come l'abilità di una persona all'interno di un gruppo di persuadere gli altri membri a fare ciò che lui decide. In ambito lavorativo assume un significato leggermente diverso in cui le proprie prese di decisione vanno a contribuire sulla produttività di un'azienda o organizzazione, motivando e influenzando i dipendenti (De Carlo, 2002). Le ricerche sulla leadership hanno mostrato che esistono diversi stili, ognuno con le proprie caratteristiche utili in contesti differenti, in queste pagine verranno descritti quelli più adatti per l'argomento dell'inclusione lavorativa.

La leadership positiva può essere considerato più un approccio che uno stile, figlia della Psicologia Positiva instauratosi negli anni Ottanta negli Stati Uniti d'America (Maeran, 2019). L'obiettivo che ha segnato il cambio di prospettiva dell'approccio

positivo è quello di rendere la persona come protagonista dell'azienda. Le caratteristiche di questa leadership sono: maggior utilizzo dell'intelligenza emotiva per generare aggregazione e condivisione, promozione di una comunicazione aperta e sincera, intensificare le relazioni interpersonali, fornire feedback costruttivi e agire eticamente. In esso è presente una componente pedagogica, i dipendenti infatti vengono educati (inconsapevolmente) a dare sempre il meglio di sé per migliorare l'ambiente lavorativo in cui sono presenti.

In un'azienda in cui sono stati inseriti candidati con un qualche disturbo, l'adozione di questo approccio permette lo sviluppo delle loro capacità individuali, relazionali e professionali generando un circolo virtuoso in cui ognuno riesce a dare il proprio contributo all'organizzazione dove lavorano. Con una maggiore consapevolezza dei valori che ogni lavoratore c'è una probabilità più alta che situazioni spiacevoli come mobbing o discriminazioni non trovino più luce.

3.2 Leader-Member-Exchange theory

La teoria dello scambio leader-membro prende avvio con la pubblicazione dell'articolo "Un approccio di collegamento verticale della diade alla leadership all'interno di organizzazioni formali" (F.Dansereau, G.Graen e W.Haga, 1975), affrontata anche da Liden, Sparrowe e Wayne nel 1997. A differenza della leadership positiva, questa è classificata come un modello piuttosto che una prospettiva. Il focus della teoria è rivolto ai rapporti diadici che si possono instaurare tra il leader e i suoi follower, ciò permette di sviluppare interazioni qualitativamente migliori che portano a delle relazioni più affidabili, osservando così un maggior impegno organizzativo. I risultati di questo circolo virtuoso saranno visibili nell'aumento della produttività dell'azienda e nella valutazione della prestazione professionale, che tenderà ad essere più positiva (Kacmar, 2003). Il leader in questo approccio fonda il suo giudizio sulla meritocrazia e sulla produttività, ed è per questo motivo che potrebbe risultare una buona strategia per promuovere l'inclusione lavorativa, l'attenzione cade solamente sulla rendita della persona, senza prendere in considerazione alcuna menomazione sia fisica che sociale.

Il modello è strettamente legato alla sfera sociale, la comunicazione diventa lo strumento principe dell'LMX (Leader-Member-Exchange) dato che esso ha il potere di

modificare la percezione di un qualcosa, in questo caso della disabilità che una persona può avere, favorendo l'integrazione e l'inclusione nell'ambiente lavorativo di queste.

3.3 Leadership trasformativa

Lo studio sulla leadership ha interessato molto lo psicologo Bernard Bass che attorno agli anni Novanta ha individuato uno stile di leadership differente rispetto a quello autocratico, democratico e permissivo risalenti alla Seconda Guerra Mondiale. Il leader trasformativo è in grado di dirigere il gruppo provocando cambiamenti radicali negli atteggiamenti e nei comportamenti dei membri. Secondo l'autore questo stile ingloba le caratteristiche dei leader orientati al compito, che si occupano di far raggiungere gli obiettivi previsti dal team scegliendo gli strumenti e le strategie più adatte; e quelle dei leader socio-emotivi che ripongono maggior attenzione alle dinamiche del gruppo con l'obiettivo di costruire un ambiente lavorativo che promuova coesione. Il leader trasformativo in linea di massima possiede delle determinate caratteristiche che lo delineano in questo stile, deve essere una persona carismatica, mostra una considerazione individuale, tratta ogni membro con rispetto e deve esercitare uno stimolo intellettuale, incoraggiando i membri a ragionare in maniera diversa per risolvere i problemi del gruppo (Bass, Avolio e Goodheim, 1987).

Ogni stile di leadership è adatto per delle determinate situazioni, ad esempio quello democratico è ideale per una situazione stabile, mentre quello trasformativo conviene adottarlo in situazioni di incertezze (Bass, 1990). Un ambiente lavorativo nuovo all'inclusione potrebbe designare la situazione più adatta allo stile trasformativo, il leader ha le capacità di valorizzare le abilità del singolo dirigendo l'attenzione verso gli obiettivi del gruppo, non dando peso al fatto che alcuni dipendenti possono avere delle disabilità, che siano fisiche, sociali o intellettive.

3.4 La formazione come strumento per la promozione dell'inclusione lavorativa

“La formazione implica una trasformazione della persona nei suoi molteplici aspetti, cognitivi, affettivi e sociali, e in rapporto agli apprendimenti del sapere, saper fare, saper essere. Si tratta di un cambiamento qualitativo [...] in una logica non d'accumulazione,

ma di strutturazione” (Fabre, 1999). La formazione è un processo di istruzione presente in molte aziende che permette di trasmettere informazioni utili al neocandidato per integrarsi meglio nella nuova azienda.

Per via di fenomeni sociali come la globalizzazione e lo sviluppo di mezzi per comunicare sempre più efficienti la conoscenza tende a ramificarsi in maniera esponenziale, per una qualsiasi mansione da svolgere ora bisogna possedere nozioni più specifiche e soprattutto è necessario tenere in considerazione informazioni anche fuori dall’ambito, dato che si trovano punti in comuni che una volta non venivano presi in considerazione. Un esempio pratico sono le ricerche del campo umanistico sempre più usate nel contesto lavorativo, dallo stile della leadership a quello della comunicazione, dalla conoscenza di sintomi di alcuni disturbi (burnout, depressione, mobbing etc.) all’importanza del riposo, dalle conoscenze neuropsicologiche a quelle comportamentali e così via. Queste tipo di conoscenza stanno diventando essenziali all’interno di una qualsiasi organizzazione, conoscere al meglio la sfera psicologica e sociali di un dipendente permette agli amministratori permette di ponderare meglio le decisioni per avere una maggiore produttività.

Il General Course è un’iniziativa promossa dall’Università di Padova in cui molti esperti di cambi differenti mettono a disposizione le proprie conoscenze allo scopo di aiutare i partecipanti a comprendere al meglio il tema dell’inclusione. Si tratta di un corso trasversale alla quale possono partecipare studenti provenienti da diverse sedi o istituzioni, possono intraprendere questo percorso anche lavoratori (dipendenti o manager), accrescere la consapevolezza della diversità è l’obiettivo che si è impostato il General Course. Adottare una visione inclusiva della didattica significa enfatizzare sulla complessità dei processi educativi, promuovendo la valorizzazione dell’eterogeneità e della molteplicità che sono percepite come strumenti e non più come ostacoli. Il funzionamento di una persona è il prodotto dell’interazioni tra fattori personali e contestuali e chiamare in causa esperti che operano in settori diversi significa dare ancora più importanza a questo aspetto. Istruire ed educare i partecipanti a valorizzare alla eterogeneità ha come obiettivo quello di creare pari ed eque opportunità, sia dal punto di vista lavorativo che accademico. Seguire il General Course aiuta a comprendere che bisogna portare cambiamento nelle pratiche presenti nelle istituzioni, valorizzando il

singolo e non il programma, facendo in modo che sia quest'ultimo che si adatti al primo (Mapelli, 2019).

3.5 Education for All

Dall'anno 2000 l'UNESCO (Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura) guida il movimento globale conosciuto come "Education for All" (EFA). Vengono mosse azioni volte alla promozione di un'educazione inclusiva con obiettivo di rendere l'inclusione un fenomeno "reale", farla diventare parte integrante della mentalità globale. L'EFA svolge le sue operazioni per costruire un sistema educativo solido che sia in grado di sorreggere le pratiche e le politiche orientate all'inclusione, senza queste fondamenta le lotte per la difesa dei diritti umani e per la scomparsa di ogni forma di barriera è destinata a crollare. Valori come il ben-essere, la partecipazione, la giustizia, l'uguaglianza, la felicità, l'etica e l'accettazione diventano i protagonisti dei programmi dell'EFA, grazie ai quali si cerca di modificare la percezione della parola "disabilità", passando da una realtà in cui questo costrutto prendere il significato di "ostacolo" ad una in cui diventa sinonimo di risorsa (Santi, Ghedin, Aquario, Miotto e Santamaria, 2019).

3.6 Universal Design of Learning

L'Universal Design of Learning viene ritenuto come uno dei massimi esempi di progetto che favorisca l'introduzione di una mentalità inclusiva, può essere considerata come un'applicazione dell'Universal Design ideato da Ron Mace attorno al 1997 nel campo dell'apprendimento. Dopo l'emanazione della legge sulle opportunità di istruzione superiore nel 2008, il Congresso ha definito l'UDL come un "quadro scientificamente valido per guidare la pratica educativa" fornendo flessibilità nelle modalità di comunicazione e ricezione di informazioni e riducendo le barriere dell'apprendimento (pregiudizi, stereotipi e stigma). L'idea all'origine (UD) era indirizzata alla costruzione di edifici e spazi per le persone con disabilità favorendone un ambiente fisico idoneo alla condizione, l'UDL invece ha lo scopo di creare ambienti scolastici che favoriscano lo sviluppo del potenziale di ciascun studente (Santi, 2019). Attraverso più percorsi educativi

e didattici l'UDL garantisce la partecipazione e la crescita di tutti gli attori coinvolti, studenti, insegnanti e altri operatori del campo dell'istruzione.

L'Universal Design of Learning considera i sette principi fondamentali dell'Universal Design ma con una chiave di lettura rivolta all'apprendimento generando così altrettanti principi base. Il curriculum equo (equità d'uso, UD) indica un percorso educativo accessibile a tutti; il curriculum flessibile (flessibilità d'uso, UD) permette un cambio di prospettiva in cui è il curriculum che si deve adattare alle caratteristiche della persona e non più il contrario; istruzioni semplici e intuitive (uso semplice e intuitive, UD) promuove l'utilizzo di un linguaggio semplice ed efficiente; molteplici mezzi di rappresentazione (informazioni facilmente percepibili, UD) prevede un utilizzo maggiore di strumenti diversi; curriculum orientato al successo (limitazione dei rischi, UD) in cui l'insegnante ha il dovere di stimolare l'apprendimento rispondendo alle esigenze degli studenti; livello appropriato di impegno degli studenti (sforzo fisico minimo, UD) dove l'ambiente deve favorire l'accesso ai contenuti richiesti; appropriati ambienti di apprendimento (adattamento di dimensioni e spazi per l'accesso e l'uso, UD) (Howard,2004).

Un cambiamento, in generale, avviene quando si agisce in maniera differente dal solito, per esempio decidere di fare la spesa in un negozio diverso oppure prendere la strada più lunga ma panoramica per tornare a casa dal lavoro. Un cambiamento sul piano sociale avviene similmente, ma anziché mettere in atto azioni diverse, in questo bisogna imparare ad adottare una prospettiva differente, assumere una posizione o punto di vista ancora inesplorato. Questo è ciò che l'UDL cerca di fare dando valore alla diversità, si impegna a modificare la situazione odierna, trasformando la concezione di "normale" esistente. La condizione di "normale" è da ritenersi relativa perché è costruita su regole (norme) condivise da un numero cospicuo di persone, non è un dato di fatto, essa varia al variare delle regole applicate (Canguilhem,1943). L'UDL va a modificare queste regole promuovendo azioni e progetti che col tempo porteranno a percepire la diversità come un qualcosa di "normale" eliminando la concezione passata di "anormale".

3.7 Educazione dal senso comune

Questo paragrafo sarà dedicato al senso comune, quella “dimensione linguistica” che è stata affrontata nel primo capitolo. Le strategie viste precedentemente possono trovare la loro genesi nella letteratura scientifica, libri, articoli, saggi, considerazioni provenienti da enti o da persone esperte di un determinato settore, ma come detto anche in precedenza non basta avvalersi solamente di un sapere scientifico per fronteggiare la questione dell’inclusione lavorativa. La peculiarità del senso comune è la regola dell’”ostensione”, le unità simboliche di un linguaggio assumono un determinato valore nel momento in cui vengono usate, le regole sono convenzionali e non date a priori (Turchi, 2017). Ciò sta a significare che ad esempio le riviste scientifiche e l’opinione del vicino di casa vengono collocati in due piani epistemologici differenti, le regole del senso scientifico non valgono per quello comune e viceversa.

Parlando di senso comune sarebbe contraddittorio avvalersi di materiale scientifico per approfondire la questione da affrontare, per tanto non saranno presenti riferimenti scientifici che riporteranno documentazioni su cosa si vuole comunicare, ma solo esempi. Detto ciò, il tema dell’inclusione lavorativa può essere interamente compreso e difeso solamente se ne viene parlato al di fuori contesti scientifici competenti. Moscovici nel suo celebre libro “Le rappresentazioni sociali” del 1989 descrive un fenomeno di quegli anni che aiuterà il pubblico a comprendere il concetto di “rappresentazioni sociali”. Nei primi del Novecento in Francia nasce la psicoanalisi, disciplina ideata dal famosissimo studioso Sigmund Freud, una vera e propria novità di quel periodo tanto da essere ritenuta da alcuni storici una “rivoluzione”. All’inizio le conoscenze della disciplina erano strettamente concesse solamente ai massimi esperti del campo della psicologia, fino al momento in cui grazie alla stampa non entrarono in contatto anche le persone che non avevano tanta dimestichezza con le materie umanistiche, ma grazie ai libri iniziarono anche loro a dare la propria opinione. Col tempo la psicoanalisi divenne quasi la “psicologia del popolo”, le caratteristiche della disciplina aiutarono molto, e così anche nei bar si potevano sentire commenti da parte dei cittadini sull’inconscio o su come interpretare i sogni (Moscovici, 1989).

Questo “racconto” vuole affermare che l’inclusione lavorativa per essere accettata deve essere parlata anche fuori dai contesti in cui è emersa, non bisogna parlare di essa solamente all’interno delle aziende e durante le manifestazioni di Amnesty International bisogna che si tratti della questione anche a ristorante, in vacanza in hotel, con i parenti,

con un gruppo di ragazzi conosciuti al mare. Il linguaggio è lo strumento per comunicare ad un altro il proprio punto di vista, la propria visione del mondo, mostrare la nostra opinione su un fatto di cronaca o sulla campagna elettorale di un partito. Negli ultimi anni lo sviluppo della tecnologia e il massiccio uso dei social network hanno accelerato in tempi record la velocità delle notizie, diventando uno strumento eccezionale di comunicazione di massa immediata. I telegiornali o siti internet delle testate giornalistiche, addirittura gli algoritmi dei motori di ricerca dovrebbero promuovere in maniera più massiva quelle notizie legate all'inclusione lavorativa in modo che le persone vedendo o ascoltando ne parlino generando così maggiori situazioni in cui l'inclusione lavorativa diventa una delle protagoniste delle conversazioni.

Un paradigma rimane in vigore quando continua ad essere adottato, nel momento in cui viene meno esso verrà sostituito da un altro. Il paradigma inclusivo deve rimanere intatto per garantire un miglioramento della salute globale.

CONCLUSIONE

Un obiettivo viene inteso come “uno scopo astratto che innesca una serie di processi organizzativi (come ad esempio l’attuazione di strategie), che risulti condivisibile e misurabile rispetto all’efficacia da raggiungere” (Turchi, 2009). In questo elaborato finale l’obiettivo predisposto è quello di generare maggiore consapevolezza sul tema dell’inclusione lavorativa. Dopo aver fatto luce sulle definizioni e aver descritto progetti già esistenti e strategie messe in atto, si vuole tirare le somme di quanto detto. Paradossalmente da come viene presentato il titolo “Le persone sono una risorsa: le aziende verso un approccio che promuova l’inclusione lavorativa” la parola “risorsa” è stata citata una sola volta, questo perché si ha voluto percorrere un giro più lungo per stimolare maggiormente il lettore, come quando una guida turistica decide di fare un percorso più insolito per far conoscere meglio una città. Ricevere maggiori informazioni su un tema adottando più prospettive ci permette di avere una visione completa dell’argomento, d'altronde l’obiettivo è quello di incrementare la consapevolezza sul tema.

Una risorsa può essere definita come un mezzo, una capacità, un’attitudine che ti permette di superare delle difficoltà, sono risorse alcuni materiali del pianeta (carbone,

ferro, oro) oppure strumenti creati grazie agli studi sulla meccanica e allo sviluppo di nuove tecnologie (mezzi di trasporto, condotti, strumenti medici). Una risorsa è un elemento valido e imprescindibile per poter raggiungere uno scopo prefissato. La persona, il singolo individuo è una risorsa, le sue capacità, le sue abilità, le sue motivazioni, il suo intuito, la sua conoscenza sono tutti fattori che se utilizzati al meglio danno un enorme contributo nel contesto in cui operano (lavoro, scuola, sport, tempo libero, in casa etc.). Percepire una persona con un qualsiasi tipo di disturbo come non utile per il raggiungimento di uno scopo che può essere concludere un affare immobiliare o banalmente fare la spesa, significa non riconoscere il valore di quella risorsa, un po' come se si usasse l'oro solamente come ornamento e non come un ottimo conduttore di elettricità. Riconoscere il valore e la funzione di una risorsa per utilizzarla al meglio significa contribuire al miglioramento della vita in tutte le sue infinite sfumature.

Un sinonimo di risorsa può essere aiuto, l'oro aiuta a condurre meglio l'elettricità all'interno del nostro cellulare, un trattore aiuta ad arare un campo, un insegnante aiuta lo studente ad imparare, un dipendente aiuta l'azienda a migliorarsi e viceversa l'azienda. Aiutare il prossimo fa parte della natura dell'uomo perché esso è un animale sociale, come pensava Aristotele, senza vocazione il mondo come lo vediamo ora non esisterebbe, tutto ciò che è stato costruito lo è stato fatto per aiutare la comunità. Anche se negli ultimi tempi vengono riportati ed osservati molti fatti "egoistici" non vuol dire che siamo essere "egoistici", sono solo momenti fugaci, un individuo è propenso alla collaborazione e alla cooperazione, alla Costruzione e non alla Distruzione.

BIBLIOGRAFIA

G. Canguilhem, Il normale e il patologico, Biblioteca Einaudi, 1943

Crisp R. J., Turner R. N., Essential Social Psychology, UTET Università, 2017

De Carlo N. A., Teorie & strumenti per lo psicologo del lavoro e delle organizzazioni (volume 1 e 2), FrancoAngeli, 2002

Maeran R., Boccato A., Lavoro e psicologia: le persone nelle organizzazioni, LED, 2016

Maeran R., Il lavoro: centralità e cambiamenti organizzativi, LED, 2019

Nota L., Mascia M., Pievani T., Diritti umani e inclusione, il Mulino, 2019

Turchi G. P., Dati senza numeri, Monduzzi Editore, 2009

Turchi G. P., Manuale Critico di Psicologia Clinica, EdiSES, 2017

SITOGRAFIA

Disabilità e inclusione lavorativa, <https://differenceinaddition.org/disabilita-e-inclusione-lavorativa/>

Disability Management nei contesti HR: una prospettiva professionale, <https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-13-n-1/disability-management-nei-contesti-hr-una-prospettiva-professionale/>

Favorire l'inclusione sociale, <https://www.enelcuore.it/tematiche-sociali/articles/2021/11/inclusione-sociale>

Inclusione lavorativa, la denuncia di Ledha:” Non basta assumere una persona con disabilità, serve inserirlo davvero”, <https://www.informazioneenzafiltro.it/inclusione-lavorativa-la-denuncia-di-ledha-non-basta-assumere-un-disabile-serve-inserirlo-davvero/>

La cultura dell'inclusione entra in azienda, <https://www.avvenire.it/economia/pagine/disabilita-la-cultura-dell-inclusione-entra-in-azienda>

L'inclusione lavorativa delle persone disabili, <https://welforum.it/linclusione-lavorativa-delle-persone-disabili/>

RINGRAZIAMENTI

La parte più sciolta di tutta la stesura della tesi è sicuramente scrivere i ringraziamenti, digitare a mano libera senza pensare alla forma o ai riferimenti bibliografici. I ringraziamenti sono la vera conclusione del percorso di tesi, è quel momento in cui ragioni su cosa è successo da quando si è entrati all'università a ora che si stanno scrivendo queste parole, si pensa alle esperienze vissute e alle nuove cose che hai imparato, ma soprattutto pensi a chi è stato in grado di realizzare tutto ciò, alle persone. Ho incontrato molte persone diverse tra loro in questi anni, provenienti da quasi tutto il territorio italiano e non solo, sono stato a contatto con differenti microculture. Non sarei in grado di mettere per iscritto tutte le persone che hanno contribuito, che hanno influenzato il mio percorso universitario e di vita fino a questo punto, sarebbero troppe, e soprattutto mettendo i nomi rischio di generare situazioni un po' spiacevoli ed imbarazzanti, ma qualcosa vorrei dire.

Ringrazio quelle persone che mi sono state vicino, che mi hanno aiutato, supportato e sopportato, senza una linea guida tendo a perdermi facendo solo danni, ma alcune persone questo lo fanno e mi sostengono, mi hanno dato una mano, ognuno con i propri modi, a capire come girasse il mondo. Altre persone mi hanno dato un aiuto più concreto, ad esempio dicendomi i passaggi da svolgere per fare qualcosa che un'iscrizione inerente all'università o altro (odio la burocrazia), c'è chi mi ha sostenuto semplicemente parlando, chiedendo. Devo ringraziare l'intero sistema universitario di Padova perché per più di una volta ha salvato la mia carriera, ringrazio i professori che ho avuto come

insegnanti. Ringrazio di cuore gli studenti dell'università che mi hanno permesso di crescere e maturare, un merito va anche a chi non appartiene all'ambiente universitario (o almeno non al mio) che pure loro hanno contribuito alla mia crescita. C'è una porzione di persone che stranamente vorrei ringraziare, quelle che, non sempre, non hanno creduto in me, quelle che a volte mi dicevano "non ce la puoi", beh per orgoglio è anche grazie a loro che ce l'ho fatta.

Voglio ringraziare anche me stesso, tutti i miei me stesso, perché hanno saputo rendermi quello che sono ora. Ho avuto esperienza belle e piacevoli e altre brutte e spiacevoli in molti campi della vita, ma l'esperienza è sempre esperienza, bisogna accettare ciò che ci accade per andare avanti sia nel bene che nel male, perché come dico spesso e come c'è scritto sul mio braccio "Senza sacrificio non si ottiene nulla".

Grazie a tutti e a tutto.

