



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
Corso di Laurea in Scienze dell'educazione e della formazione (L-19)
Curricolo: Scienze dell'educazione

Elaborato Finale

**DISABILITÀ ED INCLUSIONE LAVORATIVA
UNO SGUARDO SULLE POSSIBILITÀ**

Relatrice:
Prof.ssa Alessandra CESARO

Laureando:
Davide NICOLETTI
Matricola: 2077709

Anno Accademico 2024/2025

INDICE:

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1	7
DISABILITÀ OGGI E ATTRAVERSO IL TEMPO	7
1.1 Idee ed immagini della disabilità nella storia	7
1.2 Evoluzione del significato attraverso leggi e cambiamenti	10
1.3 L'importanza dell'ICF ed il ruolo della pedagogia speciale	13
CAPITOLO 2	17
L'IMPORTANZA DEL LAVORO	17
2.1 Cos'è e dove possiamo individuare la sua centralità	17
2.2 Il punto di vista legislativo, il Collocamento disabili e le sue criticità	19
CAPITOLO 3	25
LA SFIDA DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA E LE SUE MILLE SFUMATURE	25
3.1 Una possibile definizione e il suo funzionamento	25
3.2 Le sue mille sfumature	30
CAPITOLO 4	33
REALTÀ ED AGENTI ALLA BASE DELLA SUA REALIZZAZIONE	33
4.1 Il necessario lavoro di cooperative, associazioni e non solo	33
4.2 Il ruolo della famiglia e il passaggio dalla scuola al lavoro	38
Conclusione	43
Bibliografia	45
Sitografia	45
Ringraziamenti	47

INTRODUZIONE

L'obiettivo di questo contributo è proporre una riflessione avente come oggetto il rapporto tra la disabilità, adottando la definizione proposta dall'ICF, e il mondo del lavoro. Ritengo, condividendo successivamente pensieri, riflessioni e parole di diversi autori, che i due poli del rapporto precedentemente citato debbano essere osservati attraverso uno sguardo che ponga il focus sulle possibilità, potenzialità e desideri che abitano ogni persona sia essa in una condizione di disabilità o meno. Il concetto di disabilità è profondamente cambiato nel tempo con l'evoluzione e l'elaborazione delle diverse Classificazioni e, di fronte a ciò, è fondamentale che anche all'interno del mondo lavorativo questi cambiamenti trovino spazio rifiutando pregiudizi e prospettive esclusivamente assistenzialistiche, a favore di inserimento e inclusione supportati ed accompagnati da dialogo, mediazione e comprensione dei bisogni di tutte le persone e realtà coinvolte.

Il tema proposto, ad oggi risulta trascurato ed evitato, in quanto da un lato le aziende se non fossero sottoposte agli obblighi di legge si dimostrerebbero insensibili rispetto ad esso, dall'altro la stessa disabilità, ancora prima di essere trattata in rapporto al lavoro, viene ancora concepita come elemento da evitare. Alla luce di ciò, uno sguardo ed un impegno in chiave cooperativa tra i vari attori sembra quindi l'unica soluzione possibile, rendendo la realizzazione dell'inclusione lavorativa una realtà diffusa e da non confondersi con i precedenti, necessari e diversi passi dell'integrazione ed inserimento lavorativo.

Nel primo capitolo si intende affrontare il tema della disabilità e l'evoluzione del significato dalla stessa assunto nel corso del tempo, fino alla concezione proposta dall'ICF con tutte le novità ad esso correlate e il necessario riferimento alla Pedagogia speciale.

Nel secondo capitolo sarà proposto un ragionamento rispetto alla progressiva presa di coscienza della necessità di concepire il lavoro come possibilità, bisogno e diritto per tutti.

Con il terzo capitolo si andrà a delineare il quadro generale dell'inclusione lavorativa, attraverso la sua definizione, il suo funzionamento e altri elementi utili per la sua comprensione.

Infine, con il quarto capitolo verrà presentato il rapporto tra i vari agenti coinvolti ed i

necessari elementi da tenere in considerazione affinché quest'ultimo si possa tradurre in un'esperienza positiva.

CAPITOLO 1

DISABILITÀ OGGI E ATTRAVERSO IL TEMPO

1.1 Idee ed immagini della disabilità nella storia

Prima di presentare il concetto di disabilità così come lo conosciamo oggi, è necessario accennare alle sue origini e delineare una linea temporale contenente i diversi passaggi da un'immagine a quella successiva. Un esempio interessante è sicuramente quello relativo alla Grecia antica:

l'esigenza di salvaguardare la supremazia militare e, successivamente, l'esigenza di rispondere all'ideale del *kalos kai agathos* (bello e buono), tipico dell'età d'oro della democrazia ateniese, porta a vedere la disabilità come una grave minaccia al punto che infanticidio per esposizione viene espressamente previsto nel diritto greco (Lepri, 2015, p. 41).

Emerge quindi una chiara indicazione rispetto alla sua declinazione come negativa, che portò con sé fino a poco tempo fa e che nonostante ci si rifiuti di ammettere, induce ancora oggi le persone che si trovano di fronte alla disabilità a sperimentare sensazioni per lo più negative, o meglio, a volerne evitare il contatto. Ad Atene però non bisogna farne una colpa dato che questo modello di affermazione e preservazione della potenza è altrettanto generalizzabile ad altre città come Sparta e Tebe. A Roma il tutto appare ben poco differente in quanto il destino di un figlio, secondo la legge di Romolo, era completamente nelle mani del *pater familias* salvo alcuni casi. Riprendendo Seneca: "non è la rabbia ma la ragione che separa il nocivo dal sano". Inoltre la disabilità viene definita con altre accezioni quali: originato dal peccato, mostro, selvaggio, malato, eterno bambino. Figlio del peccato e mostro sono le parole più diffuse nel medioevo e nell'età moderna per indicare persone con disabilità e non solo, in quanto appartenenti alla cerchia dei marginali e mendicanti, come frutto di una sempre maggior presa di posizione della chiesa nella vita delle persone: "In questo caso il «mostro» è il segno di ciò che può accadere a chi trasgredisce ad una prescrizione. Nello specifico di questo episodio la prescrizione di mantenersi casti durante la domenica" (Friso, 2017, p. 52). Il verso della genesi che recita "l'uomo è creato ad immagine e somiglianza di Dio" sembra essere ciò da cui queste rappresentazioni siano scaturite. Pertanto, la chiesa è caratterizzata:

il sostegno attraverso carità, pietà, misericordia ed elemosina è alla base del

cristianesimo e delle sue pratiche verso poveri e marginali (tra cui disabili), ma questa postura diventa uno dei fondamenti dell'*ethos* medievale anche attraverso le istituzioni caritative, di cui si registra un'importante diffusione nell'occidente cristiano tra il XII e il XIII secolo, in relazione ad una complessa articolazione di dimensioni socio- culturali, legate in breve, alla presenza dei poveri, all'impatto e alla gestione del fenomeno, alla riflessione teologica e sociale attorno a queste figure. In estrema sintesi, l'atteggiamento verso questi individui è duplice: è un obbligo religioso, morale e sociale sostenerli, ma queste persone, la povertà e la miseria materiale (pur nella sua esaltazione come valore spirituale ulteriormente concretizzatasi con gli ordini dei mendicanti) sono disprezzate, disprezzabili, prive di dignità sociale (Schianchi, 2012, p. 96).

Successivamente, emerge come non è solo il cattolicesimo ad interessarsi di questioni legate alla disabilità (Schianchi, 2012, p. 103), Martin Lutero non aveva dubbi sull'origine della disabilità e sull'ignoranza dei medici che provano a metterla in dubbio: essa è una condizione non dovuta assolutamente a cause naturali ma a demoni insidiatisi all'interno delle persone. Successivamente, è importante sottolineare come dalla seconda metà del Cinquecento e nel corso del Seicento i tratti generali della scena sociale in cui si collocano generalmente le vicende della disabilità si modificano. Le attività di assistenza sono organizzate e governate da istituzioni destinate ai "veri poveri", tra cui disabili impossibilitati a provvedere da soli al proprio sostentamento (Schianchi, 2012, p. 108). Sarà a partire dalla fine del Settecento che si svilupperà una nuova immagine o rappresentazione della disabilità, con il ritrovamento di un bambino selvaggio, Viktor.

Il ritrovamento, nell'estate del 1798, di un bambino selvaggio nel dipartimento dell'Aveyron innesca, nella società tardo illuminista, una curiosità del tutto nuova rispetto ai casi di ritrovamenti analoghi avvenuti in età precedenti. Nella società occidentale settecentesca la generica curiosità, che fino ad allora aveva contraddistinto il ritrovamento di questi *enfants sauvages*, viene sostituita da un nuovo interesse. Essi rappresentano infatti l'occasione per approfondire lo studio dell'uomo e del suo rapporto con la società nei suoi aspetti fondamentali rappresentati dal rapporto tra natura e cultura (Lepri, 2015, p. 56).

Il direttore dell'ospedale psichiatrico di Parigi Philip Pinel e il suo allievo Jean Itard, in merito al caso hanno opinioni differenti. Mentre il primo sostiene che la condizione in cui Viktor si trova sia dovuta ad una menomazione organica interna e difficilmente sanabile, il secondo sostiene che tale condizione sia invece dovuta ad abitudini antisociali e quindi esterne a lui, in cui fino a quel momento era vissuto. Questa duplice visione mi ha portato a sviluppare l'idea che nel corso degli anni si siano sviluppati due punti di vista sulla disabilità diametralmente opposti: da un lato una visione della disabilità come interna all'uomo e che ci obbliga a parlare di "essere

disabili”; dall'altro un'idea di disabilità come risultante di diversi fattori con particolare rilevanza del contesto e della persona che ci chiama a riferirci ad essa attraverso l'espressione persona con disabilità.

Lo sviluppo in Europa dell'ideologia illuminista e dei suoi ideali pedagogici lascia il posto, a partire dai primi dell'800, ad un nuovo concetto di normalità che tende ad identificarsi con lo stile di vita e con gli ideali tipici della nuova classe sociale che va affermandosi: la borghesia. Obiettivo fondamentale di questa nuova ideologia della normalità è quello di rendere i rapporti sociali funzionali ai nuovi ideali produttivistici. La rivoluzione industriale è ormai avviata in tutta Europa così come la definizione e il progressivo rafforzamento dei diversi stati nazionali. L'adesione alla normalità avviene attraverso la partecipazione attiva ai processi produttivi. Chi non vuole o non può produrre entra nella categoria dell'anormale o del deviante (Lepri, 2015, p. 60).

Queste parole introducono il concetto di malato affettatosi all'inizio dell'Ottocento e arriva fino alla metà del '900, e che in sintesi portano all'emersione di questa nuova visione nata con l'avvento della borghesia e che discrimina le persone in base alla loro partecipazione ai processi produttivi. Quindi viene presentato il disabile non più come elemento curioso ma come elemento pericoloso per il funzionamento della società appena ridisegnata e che, attraverso nuove figure tecniche adibite alla classificazione e descrizione di questi individui devianti, vuole mantenere un certo equilibrio (Lepri, 2015, pp. 60-61). Considerato quanto sopra, ci troviamo di fronte ad altre due immagini che vanno a completare la linea temporale fino ai giorni nostri: l'eterno bambino e, finalmente, la persona.

Anche in Italia prendono vita, tra gli anni '50 e '60 del '900, alcune associazioni di famiglie che si propongono da tutela dei parenti disabili ed anche la gestione di servizi specifici in loro favore. Da una parte le associazioni dei familiari assumono un ruolo propulsivo in quanto si adoperano per smentire false teorie, per dare corretta informazione, per incoraggiare la ricerca. Dall'altra parte però, soprattutto laddove le associazioni gestiscono anche interventi tecnici specifici, essi assumono atteggiamenti prevalentemente protettivi proponendo modelli educativi inevitabilmente infantilizzanti (Lepri, 2015, p. 65).

Emerge quindi come nonostante l'associazione disabile-malato dovrebbe ormai essere obsoleta, in realtà continua a presentarsi e a portare confusione nella distinzione delle due rappresentazioni sociali, anche in quanto entrambe negative e riduttive. Questa infantilizzazione è inoltre perfettamente coerente in primis con l'assenza di ruoli sociali attivi da attribuire loro, in particolare nel mondo degli adulti, e in secondo luogo con il fatto che alla persona disabile venga tolta a priori ogni possibilità di crescita e maturazione (Lepri, 2015, pp. 66-67). Per quanto riguarda il raggiungimento della visione del disabile come persona: “le immagini della disabilità

fino ad allora preminenti del bambino da proteggere e del malato da curare vengono messe in crisi dal nuovo sistema di valori emergente (Lepri, 2015, p. 69). Questa visione supera il paradigma naturalistico *classificare-curare* sostenuto dall'immagine del malato, in quanto non è il deficit al centro dell'attenzione, ma il modo in cui quella persona esiste al mondo e, nel mondo, può coesistere con tutti gli altri esseri umani. Ciò, naturalmente, non significa sottovalutare gli aspetti deficitari e gli eventuali interventi riabilitativi specifici, bensì sostenere che qualunque tecnica e qualunque intervento possano assumere significato solo alla luce di un progetto esistenziale - il Progetto di vita - per quella persona (Friso, 2017, p. 82). La visione dell'altro come persona e l'adozione di un approccio olistico volto a cogliere l'altro nella sua interezza, risale agli anni '90 e quindi è di recente sviluppo e formulazione. L'attenzione, infine, viene focalizzata sulla necessità di andare a bilanciare l'assunzione di un atteggiamento di offerta verso la persona disabile e il suo protagonismo all'interno della progettualità che si sta cercando di porre in essere, riuscendo così a favorire la crescita personale, l'evoluzione del singolo, i processi di autonomia e i processi di identità adulta.

1.2 Evoluzione del significato attraverso leggi e cambiamenti

Per osservare alcune tappe fondamentali che hanno connotato il passaggio dal pensare la disabilità ponendo il focus sul deficit al considerare le funzionalità della persona e sul contesto: “la disabilità ad oggi definita come un fenomeno complesso che riflette l'interazione tra le componenti somatiche e la società in cui la persona vive, quindi come la conseguenza ed il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo, i fattori personali ed i fattori ambientali (Friso, 2017, p. 30). Per arrivare a questa definizione è opportuno riprendere alcuni riferimenti normativi riguardanti il tema della disabilità propri del secolo scorso e di quello attuale. Il primo passo fu la Riforma Gentile del 1923 (Bottà, 2024, p. 32), la quale rese obbligatoria la frequenza scolastica in istituti speciali per persone non vedenti e sordomute; seguito dal Decreto del Presidente della Repubblica n.1518 del 1967 che allo stesso modo portò all'inserimento di alunni con “anormalità fisico-psichiche che non consentono la regolare frequenza nelle scuole comuni e che abbisognano di particolare trattamento e assistenza medico didattica” in classi differenziali. Inoltre, un altro passo importante verso la direzione opposta alla

segregazione e separazione delle persone con disabilità (ancora concepite come “persone disabili”) fu compiuto nel 1971 con la Legge n. 118, che prevedeva l'inserimento delle stesse con disabilità lievi nelle classi normali; poi nel 1977 con la Legge n.157 che portò alla soppressione delle scuole speciali e delle classi differenziali.

Gli ex idioti, minorati, subnormali, poi handicappati psicofisici entrarono nella scuola elementare e media, e venne introdotta la figura dell'insegnante di sostegno. Finiva così l'era dei figli nascosti, invisibili al mondo, testimoni di una solitaria vergogna genitoriale. Finalmente la scuola poneva al centro la persona, riconoscendola oggetto di educazione e di cultura, a prescindere da ogni diversità che la caratterizzava (Bottà 2024, p. 32).

Anche la costituzione italiana risulta molto importante, ad esempio l'articolo 3 garantisce pari dignità e uguaglianza tra tutti i cittadini (Schianchi, 2012, p. 210).

La Costituzione, entrata in vigore il 1° gennaio 1948, stabilisce i principi fondamentali della neonata repubblica italiana e il suo darsi la caratteristica di stato sociale, cioè di stato fondato sulla riduzione delle disuguaglianze sociali a partire dal principio di uguaglianza sostanziale di tutti i cittadini. (Schianchi, 2012, p. 210)

A sostegno di ciò:

d'altra parte, volendo allargare lo sguardo a un compito inclusivo di tale portata, l'Italia è chiamata a questo anche dai principi enunciati ancora, attraverso principi enunciati nella stessa Costituzione come quelli presenti all' articolo 3: “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali” (Friso, 2017, p. 20).

Analizzeremo ora rispettivamente la legge n. 215 del 1987 e la legge n. 104 del 1992. La prima tratta dell'estensione del diritto di accesso anche alle scuole superiori delle “persone disabili” mentre, la seconda, "affronta il tema della disabilità nella sua complessità personale e sociale, comprendendo anche il diritto all'educazione, all'istruzione e all'università” (Bottà, 2024, p. 32). In riferimento a quest'ultima:

I segnali di una svolta nelle politiche italiane rivolte alle persone con disabilità sono rinvenibili nella legge n.104 del 1992 nella quale viene ribadito l'impegno della repubblica a garantire “il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e autonomia della persona handicappata” e a promuovere per queste persone la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro, e nella società. (Sacchi, 2022, p. 89)

Inoltre, secondo lo stesso autore, le persone con disabilità da questo momento in poi non sono più né passive, né destinatarie di interventi che assumono la forma di

assistenza paternalistica, ma diventano soggetti attivi e detentori di diritti come quello di parola, di scelta e al lavoro (Sacchi, 2022). Ancora, andremo ad osservare la convenzione ONU del 2006, le indicazioni del 2009 e, infine, il Rapporto annuale delle Nazioni Unite del 2015. Secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (ONU, 2006): all'interno dell'educazione viene attribuito un ruolo centrale al soggetto in situazione di disabilità, con l'obiettivo di favorire le connessioni all'interno di una società rispettosa; si prefigge di raggiungere fini come il pieno sviluppo del potenziale umano e lo sviluppo da parte delle persone con disabilità della propria personalità e dell'effettiva partecipazione alla società; infine tra i vari principi emergono la promozione dell'autonomia, indipendenza e libertà individuali (Friso, 2017, p. 34).

La disabilità viene posta come una questione di diritti umani, di esercizio della cittadinanza, di partecipazione e di inclusione agli eventi della vita e della comunità di appartenenza e non più di assistenza e di protezione di soggetti ai margini della vita sociale. Questi elementi sono presenti fin dall'art. 1 della Convenzione ONU (Friso, 2017, p. 34).

Oltre all'art 1, vengono evidenziati dall'autrice l'articolo 8 che tratta di accrescimento della consapevolezza e, infine, l'articolo 19 attraverso cui viene espressa l'importanza del concetto di vita indipendente intesa come: piena possibilità di scelta; garantito accesso ad una serie di servizi di sostegno domiciliare, residenziale, di comunità e non solo; ed inoltre messa a disposizione di servizi e strutture comunitarie destinate a tutta la popolazione su base di eguaglianza con altri. Conclude affermando che la Convenzione ONU ha rilanciato a livello internazionale un approccio alla disabilità basato su diritti, giustizia ed equità sociale (Friso, 2017, p. 35). Proseguendo, nel 2009 vengono pubblicate le indicazioni della Commissione Europea, le quali prevedono che:

in particolare, a fianco dell'impegno per un'economia sostenibile e di azioni indirizzate all'occupabilità, si chiede agli Stati membri di predisporre e fornire a tutti i cittadini, attraverso un miglioramento dei sistemi di istruzione e di formazione nazionali, mezzi necessari e condizioni adeguate affinché ciascuno possa realizzare a pieno le proprie potenzialità (Friso, 2017, p. 18).

Come ultimo documento è interessante citare il rapporto annuale delle Nazioni Unite (ONU, 2015). Possiamo individuare come il concetto di lavoro e il concetto di sviluppo umano siano strettamente legati tra loro e abbiano come obiettivo, oltre che l'aumento del reddito, l'aumento della possibilità di scelta delle persone. Inoltre, il

lavoro, viene considerato come possibilità di sviluppo in quanto permette alle persone di migliorare le proprie capacità, conoscenze, competenze e di conseguenza l'accesso ai servizi sociali sanitari e all'istruzione.

1.3 L'importanza dell'ICF ed il ruolo della pedagogia speciale

La Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute - ICF è stata approvata nel 2001 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS). Secondo Sacchi (2022) questo strumento ha introdotto un nuovo modello attraverso cui guardare al concetto di persona, di salute e di disabilità (Sacchi, 2022, p. 26).

La prima classificazione delle disabilità risale al 1970, l'International Classification of Diseases (ICD), ed è governata da un modello medico incentrato sul concetto di malattia (Schianchi, 2012, p. 230). Ne consegue che secondo il modello medico-individuale:

la disabilità rappresenta una caratteristica propria di un individuo, originata da una malattia che determina una menomazione (impairment) definita come "qualsiasi perdita o anomalia a carico di strutture o funzioni psicologiche, fisiologiche o anatomiche, che rappresenta la concretizzazione di uno stato patologico e, in linea di principio, riflette il deficit a livello organico" (Sacchi, 2022, p. 26).

Successivamente, nel 1980, l'ICIDH nota come Classificazione Internazionale delle Menomazioni, delle Disabilità e degli Handicap, nasce dalla necessità di rispondere ai limiti dell'ICD emersi molto rapidamente. Pertanto i suoi aspetti innovativi sono: l'andare a porre il focus sulla persona nonché analizzare e guardare alla patologia attraverso il suo impatto sull'esistenza globale dell'individuo inserito nel suo specifico contesto di vita e, inoltre, ha sancito la distinzione tra termini e concetti spesso usati in modo intercambiabile (Schianchi, 2012, p. 231).

Questa distinzione si fonda su tre concetti. La menomazione, intesa come mancanza o anomalia delle strutture anatomiche. La disabilità, intesa come limitazione o mancanza di capacità, rispetto al normale essere umano, di compiere azioni o attività, causata dalla presenza della menomazione. L'handicap, inteso come svantaggio e difficoltà incontrate dall'individuo nell'ambiente circostante a causa della menomazione (Schianchi, 2012, p. 231)

Proseguendo, lo stesso autore ci illustra come nonostante questi progressi, il continuo utilizzo di termini come *normale individuo*, inevitabilmente rappresenti un limite molto importante ed assolutamente non trascurabile per questo strumento.

Conseguentemente, nel 1997 viene formulata un'altra classificazione, l'ICIDH-2 all'interno di un contesto in cui il *modello sociale* (termine coniato da Oliver nel 1991) andava ad accomunare diverse prospettive legate all'idea di rifiuto del modello medico-individuale, a favore dell'idea del ruolo disabilitante esercitato dalle barriere sociali. Gli elementi chiave di questo strumento sono riscontrabili nella sua definizione di disabilità in termini di relazione tra funzioni e attività misurata, non più secondo uno standard *normale* ma sulle reali possibilità psico-fisiche dell'individuo; nell'andare a definire l'handicap in termini di partecipazione sociale dell'individuo colpito da alcune menomazioni; infine il fatto che questa classificazione non è applicabile solo alle persone con disabilità ma a tutti i soggetti (Schianchi, 2012, pp. 231, 232). Con l'ICF ci situiamo all'interno del modello bio-psico-sociale della salute, che "supera la contrapposizione tra il modello medico-individuale e quello sociale e giunge alla loro integrazione ed arricchimento" (Sacchi, 2022, p. 30) andando, sempre secondo lo stesso autore, a cogliere l'essere umano in modo integrale tenendo conto di tutte le sue componenti tra cui quella biologica, psicologica e quella relativa alle influenze esercitate dagli ambienti. Secondo il pdf reso pubblico dall'OMS, la struttura di questo strumento di classificazione permette di andare a suddividere le informazioni in due parti: la prima riguardante il funzionamento e la disabilità, le quali costituiscono i domini dell'ICF, mentre la seconda relativa ai fattori contestuali. Ognuna di queste è scomposta poi in altre due parti tra cui 'funzioni e strutture corporee', 'attività e partecipazione' e dall'altro lato abbiamo i 'fattori ambientali' e i 'fattori personali', questi ultimi però non vengono classificati all'interno dell'ICF a causa della variabilità sociale e culturale ad essi associata. (World Health Organization [WHO], 2001, p. 19). Di seguito alcune definizioni che ci saranno utili per comprendere ciò di cui stiamo trattando: le *funzioni corporee* sono le funzioni fisiologiche del corpo; le *strutture corporee* sono le parti anatomiche del corpo; le *menomazioni* sono problemi nella funzione o struttura del corpo; l'*attività* è l'esecuzione di un compito da parte dell'individuo; la *partecipazione* è il coinvolgimento in una situazione di vita; le *limitazioni dell'attività* sono le possibili difficoltà che si possono incontrare nell'attività; le *restrizioni della partecipazione* sono i problemi che un individuo può sperimentare nella partecipazione; i *fattori ambientali* sono intesi come gli atteggiamenti, l'ambiente fisico e sociale in cui viviamo. Infine, sempre riguardo la sua struttura, è significativo specificare che:

L'ICF adoperava un sistema alfanumerico nel quale le lettere b (body), s (structure), d (domain) ed e (environment) denotano: b le Funzioni Corporee, s le Strutture Corporee, d le Attività e la Partecipazione e e i Fattori Ambientali. Queste lettere sono seguite da un codice numerico che inizia con il numero del capitolo (una cifra), seguito dal secondo livello (due cifre) e dal terzo e quarto livello (una cifra ciascuno). (World Health Organization [WHO], 2001, p. 38).

e che la descrizione dei domini della salute e di quelli ad essa correlati si riferisce al loro uso in un dato momento. Inoltre i principali scopi dell'ICF possono essere riassunti nel fornire una base scientifica per la comprensione e lo studio della salute, delle condizioni, delle conseguenze e delle cause determinanti ad essa correlate; facilitare la comunicazione tra i vari operatori proponendosi come linguaggio "universale", nonché facilitare il confronto dei dati raccolti tra Paesi, discipline sanitarie e servizi. In merito alle aree, contesti e campi in cui viene utilizzato, troviamo quello assicurativo, della previdenza sociale, del lavoro, dell'istruzione, dell'economia, della legislazione e delle modificazioni ambientali; è utilizzabile per lo studio di sistemi legati all'assistenza sanitaria; infine, citando il pdf a cui ci stiamo riferendo, "l'ICF non presenta il processo del funzionamento e della disabilità, ma può essere usato per descriverlo fornendo gli strumenti per delinearne i diversi costrutti e domini" (World Health Organization [WHO], 2001, p. 34). In conclusione, risulta interessante richiamare una frase di Sacchi attraverso la quale è possibile evidenziare il suo impiego principale:

Attraverso l'utilizzo dell'ICF diventa possibile descrivere il profilo di funzionamento di qualsiasi persona, evidenziando in quali componenti, domini, categorie e subcategorie possano essere riscontrati danni, menomazioni, limitazioni e quali fattori del contesto supportino oppure ostacolino il funzionamento stesso di una persona. (Sacchi, 2022, p. 32).

Si può sostenere che il subentrare dell'ICF nella scena internazionale, ha portato numerose innovazioni rispetto a molti elementi già esplorati, descritti o definiti dai precedenti strumenti di classificazione. Le novità più importanti sono:

- L'ICF non è una classificazione delle conseguenze delle malattie, bensì delle componenti della salute;
- riguarda le persone con disabilità e non. Quindi andare ad agire a livello di un'entità vuol dire avere la possibilità che avvengano modifiche e si registrino conseguenze in una o più delle altre entità.
- il modello bio-psico-sociale, a differenza di ciò che l'ha preceduto, definisce disabilità e funzionamento "come un'interazione dinamica tra le condizioni di salute (malattie,

disturbi, lesioni, traumi, ecc.) e i fattori contestuali” (World Health Organization [WHO], 2001, p. 20). Pertanto, secondo l’analisi svolta si ritiene che l’importanza di questa Classificazione stia nel portare una visione molto diversa rispetto al rapporto tra la disabilità e la persona, che precedentemente venivano viste come non scindibili (persona disabile o disabili) ed ora invece vengono viste come elementi diversi in rapporto dinamico tra loro (persona con disabilità). La disabilità ci ritroviamo ad inquadrarla come una condizione in cui tutti ci potremmo trovare e ciò, inevitabilmente, ci dovrebbe aiutare a eliminare la distanza che arbitrariamente poniamo tra noi e loro, sostituendola con la consapevolezza di essere ugualmente fragili. Si ritiene ora opportuno trattare l’ultimo tema proposto: il ruolo fondamentale della pedagogia speciale. ‘Di cosa si occupa la pedagogia speciale?’ A questa domanda possiamo rispondere attraverso le parole di Friso e Caldin, secondo le quali essa si occupa di processi inclusivi e promozione della piena partecipazione alla vita sociale, andando a porre il focus sul contesto e sulla persona inserita nel suo processo di sviluppo, allo stesso tempo adottando una visione globale sulla sfera educativa e intervenendo prima sui contesti e solo in seguito sulla persona (Friso, 2017, p. 29). Per quanto riguarda i compiti che è chiamata ad assolvere, i principali possono essere riassunti nello sviluppare una riflessione per facilitare l’orientamento nella complessità dei bisogni e delle risposte possibili, attraverso la mediazione; nell’andare a porre l’educatore sì come mediatore, ma anche come facilitatore in grado di promuovere adeguati processi di apprendimento; proporre risposte educative adeguate, con l’obiettivo di promuovere lo sviluppo di competenze in tutte le persone all’interno del contesto di riferimento e riducendo le situazioni che possono ostacolare ciò; promuovere relazioni in cui ognuno dialoghi in modo paritario; fornire tutti gli strumenti necessari alle persone per partecipare alla vita sociale ed essere protagoniste del proprio progetto di vita (Friso, 2017, pp. 23, 25, 26, 51). Si conclude affermando che la pedagogia speciale si muove in una prospettiva la quale da una parte permette di cogliere l’essere umano nella sua globalità e unitarietà, dall’altra tiene presenti i contesti di vita in cui ciò si realizza (Friso, 2017, p. 83).

CAPITOLO 2

L'IMPORTANZA DEL LAVORO

2.1 Cos'è e dove possiamo individuare la sua centralità

Il lavoro così come lo concepiamo oggi, è molto importante in qualunque ambito in quanto motore del nostro e degli altri Paesi. Secondo Sacchi (2022), è necessaria un *explicatio terminorum* essendo questo termine oggetto di molteplici analisi e riflessioni nel corso del tempo:

il lavoro, in tal senso, è un processo di costruzione di prodotti, manufatti e, dunque, di business per l'azienda e strumento di sussistenza per il lavoratore ma è anche strumento e processo di costruzione dell'identità del soggetto-persona che attraverso esso acquisisce strumenti materiali e immateriali di realizzazione di un progetto di vita (Sacchi, 2022, p. 37).

Lo stesso autore si riferisce ad esso attribuendogli termini come *fatto decisivo* e *processo di costruzione*, poi ponendo l'attenzione sui diversi significati e funzioni che per ogni persona, sia essa in situazione di disabilità o meno può assumere, tra cui: in primo luogo possiamo inquadrarlo come fatto decisivo, che svolge in tutte le epoche la funzione di strumento indispensabile per poter vivere e potenziare la propria umanità; esso è relazione con gli altri, con l'ambiente e con se stessi, e permette (oppure obbliga) i contatti e il dialogo con le persone. A ciò si aggiunge che, soprattutto per le persone con disabilità, possa assumere la funzione di condurre ad una ridefinizione continua della propria immagine; nonché può portare il soggetto a misurarsi con i propri limiti e valutare poi le proprie capacità; infine contribuisce a organizzare e strutturare il tempo di vita delle persone. Questa prospettiva favorisce l'introduzione di nuove funzioni latenti del lavoro accanto a quella principale, o economica, altrettanto importanti in quanto da queste dipendono il vivere e la qualità dell'esistenza di ogni lavoratore. Ciò, attraverso una maggiore indipendenza economica, consente alla persona con disabilità di compiere scelte, pensare ed agire anche in completa autonomia (Sacchi, 2022, pp. 36-38). Inoltre:

Fondamentale per tale processo è il lavoro, definito come centrale per l'esistenza umana, in quanto la qualità della vita viene intesa come strettamente connessa alla qualità del lavoro. Superato il punto di vista economico, che interpreta il lavoro soprattutto in funzione del guadagno e del raggiungimento di una sicurezza economica, questo documento dà forza ad una direzione più ampia. Il lavoro è concepito come possibilità di sviluppo, in quanto permette alle persone di migliorare le

proprie capacità, accrescere le conoscenze, acquisire nuove competenze, aumentando di conseguenza l'accesso ai servizi sociali, ai servizi sanitari e all'istruzione. Il lavoro, come avremo modo di sottolineare in un successivo capitolo dedicato, viene visto come un'attività che incoraggia tutti verso il pieno coinvolgimento nella società, partecipando a scelte economiche e politiche (Friso, 2017, p. 21).

La nostra attenzione ricade sul rapporto che si verifica tra la centralità del lavoro e la situazione generale ed odierna, in cui da un lato l'occupazione è in crisi e, dall'altro, possiamo individuare almeno a livello culturale un'idea di lavoro definito non solo come fonte di guadagno ma, in quanto attività collegata a diversi aspetti individuali, apre la possibilità di partecipare a questo sistema a persone con ampie differenze soggettive (Friso, 2017, p. 115). In più, possiamo evidenziare la differenza nel significato che il lavoro ad oggi assume rispetto al passato, e pensarlo come garante della possibilità di avere uno status, un'identità sociale e della ristrutturazione possibile del tempo a disposizione della persona. Secondo questo punto di vista:

Pertanto, se avere un impiego è importante per ciascuno di noi, esso è fondamentale per persone con disabilità, poiché permette di migliorare l'autostima, incrementa la capacità di controllo sulle proprie azioni, aumenta il grado di autonomia, contribuisce fortemente ai processi di identità adulta, attraverso l'attribuzione di un ruolo sociale (Friso, 2017, p. 115, 116).

In conclusione, anche l'analisi di alcuni articoli della Costituzione Italiana assume particolare rilevanza, tra i quali:

-articolo 1: “L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro. La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.”

-articolo 4: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.”

-articolo 35: “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.”

-articolo 36: “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita

dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.”

-articolo 38: “Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera” (Costituzione della Repubblica Italiana). Si può affermare che: attraverso l'articolo 1 e l'articolo 4 emerge l'importanza del lavoro come base del nostro paese e del progresso in generale, e come diritto e dovere al di sotto di uno sguardo attento che pone il focus sulle possibilità e scelte individuali, introducendo così il discorso sulla disabilità. Nel nostro interesse gli articoli 35 e 36 trattano di tutela e retribuzione proporzionata, sempre ponendo attenzione ad assicurare però un'esistenza libera e dignitosa; infine l'articolo 38 è estremamente importante perché si focalizza sul discorso della condizione possibile di disabilità, sul supporto e assistenza di cui ogni persona potrebbe necessitare. In merito a quest'ultima:

Sul nostro asse di opposti dinamici si è voluto contrapporre “educazione” a “assistenza” non in termini valoriali, quanto per il fatto che quando vengono a mancare alcune attenzioni al bisogno di normalità educativa e all'immagine della “persona” si sostituiscono altra immagine e rappresentazioni, il progetto educativo perde alcune prerogative correndo il rischio di trasformarsi in un intervento assistenziale. Potremmo affermare che la differenza tra educazione e assistenza consiste nel fatto che la prima prende in considerazione la persona per come “potrà essere” mentre la seconda per come “è”, anzi, per come appare, per come sembra essere “nel momento” (Lepri, 2015, p. 91).

2.2 Il punto di vista legislativo, il Collocamento disabili e le sue criticità

Dal punto di vista normativo, si ritiene importante trattare alcune delle leggi e decreti che hanno inciso maggiormente sui cambiamenti, tra cui:

- Legge n. 66 del 1962;
- Legge n. 1539 del 1962;
- Legge n. 482 del 1968;
- Legge n. 68 del 1999;
- D.lgs. n. 469 del 1999;

-D.lgs. n. 151 del 2015;

Le prime due leggi in elenco si riferiscono rispettivamente alla concessione di una pensione non reversibile, potenziamento di attività finalizzate al reperimento, qualificazione e riqualificazione professionale dei ciechi civili e, per quanto riguarda la seconda, al collocamento di mutilati ed invalidi civili la cui capacità di lavoro non fosse ridotta in misura inferiore a un terzo (Schianchi, 2012, pp. 212, 213). Ciò condusse nel 1968, alla Legge n. 482 che sanciva l'obbligo per le aziende con oltre 35 dipendenti di assumere il 15% di lavoratori con disabilità e ciò avveniva attraverso l'Ufficio provinciale per il lavoro e della massima occupazione (UPLMO o Collocamento disabili ministeriale), e attraverso l'inserimento in apposite graduatorie (Bottà, 2024, p. 40). Ne consegue che:

Le persone con disabilità, finalmente, potevano lavorare in fabbrica. Le raccomandazioni erano la chiave d'accesso. Gli invalidi del lavoro e i mutilati di guerra venivano inseriti in reparti speciali - creati appositamente per loro - dove svolgevano attività marginali, fino a quando conservavano la loro capacità produttiva. L'avvento del Sessantotto, con le rivendicazioni dei diritti da parte della classe operaia, costrinse il legislatore a promulgare una legge che tutelasse il diritto al lavoro delle persone con disabilità (Bottà, 2024, p. 39).

Schianchi, affrontando il medesimo tema, sottolinea come questa novità non sia riuscita a soddisfare le aspettative che le erano state attribuite. Alcuni punti carenti, chiave del suo fallimento, furono il limitato rispetto della norma da parte di datori di lavoro e, in secondo luogo, la chiamata dei lavoratori disabili in funzione dell'anzianità di iscrizione alle liste e non alla corrispondenza tra mansione richiesta e competenze-possibilità (Schianchi, 2012, p. 213). Nel 1999, con la Legge n. 68, si arrivò alla strutturazione del sistema del Collocamento mirato, inteso come:

Per collocamento mirato dei disabili si intende 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 dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione (Bottà, 2024, p.40).

Viene così concessa alle aziende una maggiore flessibilità nel poter disporre di numerosi strumenti attraverso cui rendere meno oneroso l'inserimento dei lavoratori con disabilità, prevedendo comunque sanzioni in caso di inottemperanza degli obblighi. Ancora, all'articolo 3 della medesima legge, viene richiesto alle stesse di presentare una volta completate le assunzioni previste, il *Prospetto informativo* a

conferma di ciò, ma attraverso l'articolo 11 e ricorrendo allo strumento appena fornitogli delle convenzioni, il tutto si tradusse in ulteriori occasioni di elusione degli obblighi (Bottà, 2024, pp. 58, 59). Secondo Schianchi, questa Legge può essere letta come passaggio da un modello impositivo ad un modello consensuale, che tiene conto da una parte delle competenze ed attitudini della persona con disabilità, dall'altra dell'esigenza delle aziende pubbliche e private di un inserimento proficuo per la loro attività (Schianchi, 2012, pp. 218, 219). Questa recente misura, con le sue relative criticità, fu oggetto centrale del decreto legislativo n. 469 del 1999 il quale introdusse principalmente un importante cambiamento a livello del Collocamento disabili, ora non più di competenza del Ministero del lavoro bensì delle regioni e delle province (Bottà, 2024, p. 40). Infine, anche il D.lgs. n.151 del 2015 risulta fondamentale:

Il provvedimento legislativo introdusse alcune importanti novità come la totale estensione della chiamata nominativa, ossia la possibilità per i datori di lavoro privati di poter scegliere i lavoratori con disabilità, l'inasprimento delle sanzioni per gli evasori e l'incremento degli incentivi economici a sostegno delle nuove assunzioni (Bottà, 2024, p. 41).

Quest'ultima normativa estese la possibilità per le aziende di scegliere il candidato ed assumerlo in autonomia, andando inevitabilmente a far ricadere la scelta sui disabili-abili, mentre l'inserimento dei più vulnerabili cioè il 70% degli iscritti alle liste del Collocamento, rimase compito degli Uffici provinciali che a loro volta delegarono tale lavoro ad altri servizi, cooperative ed agenzie (Bottà, 2024, pp. 73, 74). In primo luogo, per attivare il diritto al lavoro è necessario iscriversi al Collocamento disabili, possibile solo avendo già compiuto i 15 anni di età, avendo assolto l'obbligo scolastico per almeno 10 anni ed essendo al di sotto dell'età pensionabile. In più, per iscriversi, la persona deve essere disoccupata o, se occupata, non superare il reddito minimo personale (D.lgs. 297/2002); successivamente è necessaria la certificazione di disabilità rilasciata da una apposita commissione medica dell'Asl, INPS o INAIL. Per quanto riguarda le graduatorie e le procedure ad esse collegate, differiscono da provincia a provincia e da regione a regione, ma attenendosi a ciò che prevedono le norme, l'iscrizione deve essere fatta presso l'ufficio di residenza della persona presentando: un documento d'identità, il codice fiscale, il verbale d'invalidità e la relazione finale di disabilità rilasciata dalla commissione medica. Al completamento della procedura d'iscrizione, il Collocamento provvede ad inserire i dati in un'apposita

cartella personale e, in caso di necessità di trasferimento dell'iscrizione, è necessario verificare le procedure dell'ufficio interessato non essendoci neanche in questo caso un'uniformità ad alcun livello. Per quanto concerne alle graduatorie, esse vengono stilate sulla base di criteri definiti dalle regioni, come già visto non tenendo conto dell'anzianità di iscrizione come unico criterio principale, bensì focalizzandosi sul rapporto tra mansione richiesta-competenza e possibilità, condizioni economiche, carico familiare e difficoltà di locomozione. Infine, sono due le vie percorribili: da un lato è bene tenere in considerazione il fatto che il Collocamento mirato non si occupa di collocare gli iscritti (in quanto ad affiancarlo, o subirlo, in questo compito sono i servizi territoriali, le Cooperative di tipo B, gli enti pubblici, i servizi per il collocamento, i servizi territoriali, i servizi socio-sanitari, le associazioni, le agenzie per il lavoro e le reti per il lavoro) bensì solo di gestire la Legge n. 68/99, riservandosi unicamente di avviare numericamente al lavoro un determinato numero di iscritti presso le aziende che non hanno ottemperato agli obblighi di legge; dall'altro, le persone con disabilità restano iscritte fino a che permane lo status di disoccupato/di invalidità o finché non vengono cancellate successivamente al rifiuto di una congrua proposta di lavoro (Bottà, 2024, pp. 123-127). Di circa un milione di persone iscritte alla lista per il Collocamento, il 45% sembra aver rinunciato a cercare lavoro e il 40% escono dalla realtà lavorativa prima del tempo dovuto senza farvi ritorno. Da un lato possiamo individuare il gruppo disabili-abili trovare lavoro in autonomia mentre, gli altri continuano a passare da un'azienda o servizio a quella/o successiva/o fino a rinunciarvi (Bottà, 2024, p. 104).

Le persone con disabilità più deboli rimangono perennemente in un limbo, in attesa di un'improbabile chiamata al lavoro, mentre i nuovi arrivati vanno a sedimentarsi sui vecchi iscritti. Troppe persone con disabilità continuano a vivere la loro disoccupazione con frustrazione e ansia. Ricercano un'occupazione in solitudine, inviano un'infinità di curriculum vitae, o ricorrono all'aiuto di enti accreditati a cui chiedono di poter accedere a un mondo fatto di tirocini e contratti brevi, con riconoscimenti economici spesso risibili (Bottà, 2024, p. 104).

Il Collocamento obbligatorio, poi divenuto Collocamento mirato, presenta nonostante le ottime premesse, numerose lacune e problemi. Ad esempio, a partire dall'anno di promulgazione della Legge n.482 e fino all'entrata in vigore della legge n.68 del 1999, Bottà ci mostra come "A fronte di una scopertura, l'Ufficio provinciale collocava in azienda la persona occupante la prima posizione in graduatoria, prescindendo da

qualsiasi valutazione di compatibilità” (Bottà, 2024, p. 40). I punti critici sono rintracciabili in:

-Accoglienza negativa del nuovo lavoratore in quanto le aziende trovatesi a dover accogliere ed inserire in modo forzato quest'ultimo su richiesta del Collocamento, lo identificavano come elemento negativo (Bottà, 2024, p. 40);

-Delegazione alle regioni e alle province del collocamento al lavoro delle persone con disabilità, precedentemente in mano al Ministero del lavoro. Negativa era la detenzione, da parte di quest'ultimo, della competenza in materia e a dimostrazione di ciò si sviluppò solo successivamente un sistema di servizi promossi da comuni e Asl sul territorio, volti a supportare l'inserimento lavorativo (Bottà, 2024, p. 40);

-Elevata complessità delle procedure (Bottà, 2024, p. 41);

-Schieramento a priori, del Collocamento disabili, dalla parte delle persone con disabilità, senza ascoltare le aziende ed imponendo loro determinati obblighi non riuscendo comunque ad evitare le evasioni (Bottà, 2024, p. 65);

-Necessario aggiornamento di servizi, uffici, strategie e del personale non avente mai avuto un'adeguata formazione, così da conoscere gli aggiornamenti del mercato, del mondo del lavoro e le persone con disabilità (Bottà, 2024, p. 106);

-Impossibilità espressa dalle regioni nell'adempimento della richiesta di integrazione e interconnessione delle banche dati del Collocamento mirato a livello internazionale (Bottà, 2024, p. 113);

-Incompatibilità della proposta di istituzione dell'osservatorio tecnico aziendale con le necessità delle aziende di piccole dimensione che, piuttosto, presentano il bisogno di un 'supporter' il quale le aiuti nella ricerca e selezione dei lavoratori con disabilità (Bottà, 2024, p. 115);

-Un ulteriore problema è quello degli iscritti in attesa, che nel 2020 erano oltre 950.000. Ciò che rallenta però lo scorrimento delle liste è il fatto che questo dato, fornito da Uffici provinciali, spesso è obsoleto a causa del suo mancato aggiornamento successivo a collocamenti, decessi e trasferimenti (Bottà, 2024, p. 123);

-Il rispetto della privacy è un altro tema delicato, le banche dati sono prive di dati sensibili e ciò rallenta ulteriormente l'intervento dei servizi per l'accompagnamento al lavoro (Bottà, 2024, p. 125);

-Ritardi nell'aggiornamento delle graduatorie, nonostante dovrebbero essere redatte con riferimento agli iscritti del 31 dicembre dell'anno precedente e pubblicate entro il

31 marzo; e mancato allineamento nella definizione dei criteri a base delle stesse a livello regionale (Bottà, 2024, p. 127);

-Diagnosi discordanti tra il medico dell'Asl e quello aziendale il quale, per evitare di assumersi responsabilità in tema di sicurezza, non rilascia un parere favorevole andando a vanificare tutto il lavoro svolto precedentemente dalla commissione medica, dal Comitato tecnico e dai servizi di accompagnamento al lavoro (Bottà, 2024, p. 127);

-La perdita dello stato di invalidità, valutata dalla commissione medica, viene comunicata direttamente al lavoratore e non al Collocamento disabili e/o l'azienda in cui quest'ultimo è inserito. Ciò implica la possibilità per la persona di non comunicare tale informazione spaventata dal rischio di perdere il lavoro (Bottà, 2024, p. 128);

L'autore non si limita ad esporre solamente le problematiche, bensì propone o immagina possibili soluzioni:

Considerato anche che le commissioni mediche operano in modo differente, sarebbe il caso di rivedere l'intera materia e superare il DPCM del 13 gennaio 2000 e prevedere una figura professionale, presso ogni Ufficio provinciale, qualificata per fare un immediato colloquio informativo e orientativo a ogni iscritto e raccogliere ogni informazione utile volta a promuovere immediatamente l'inclusione lavorativa (Bottà, 2024, p. 126).

Inoltre, lo stesso, ritiene utile adottare un parametro unico nazionale relativamente alle graduatorie, dato che tutte le regioni si rifanno ai medesimi criteri e, ancora, ritiene necessario fornire un'adeguata formazione al personale. In definitiva, il lavoro non rappresenta soltanto un diritto costituzionalmente tutelato, ma si configura anche come uno degli strumenti più efficaci per promuovere l'inclusione sociale e la piena realizzazione personale. Non è solo fonte di reddito, ma espressione concreta dell'identità individuale, della partecipazione attiva alla società e della possibilità di costruire un progetto di vita dignitoso e autonomo. Solo attraverso una trasformazione del pensiero collettivo – che sappia riconoscere e valorizzare la diversità come risorsa, e non come ostacolo – sarà possibile costruire contesti lavorativi realmente accessibili, inclusivi e rispettosi delle esigenze di ciascuno.

CAPITOLO 3

LA SFIDA DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA E LE SUE MILLE SFUMATURE

3.1 Una possibile definizione e il suo funzionamento

Si intende ora affrontare il tema dell'inclusione lavorativa, provando a costruirne la definizione: con i termini *inclusione lavorativa* si intende il risultato di un processo o percorso complesso, che chiama in causa agenti diversi tra i quali la persona con disabilità e le figure a supporto di quest'ultima, le aziende, il Collocamento mirato, gli Uffici provinciali e tutti gli enti e realtà a cui è delegato il compito dell'effettivo inserimento a lavoro; l'obiettivo nei confronti della persona è quello di individuare un lavoro adatto alle sue caratteristiche individuali, alle sue necessità e possibilità, ma soprattutto che dia l'opportunità alla stessa di poter crescere dal punto di vista delle competenze, delle conoscenze, dal punto di vista relazionale, dell'autonomia e di sviluppare la propria identità soggettiva all'interno di un contesto privo di ostacoli e pregiudizi legati alla sua condizione. Per realizzare ciò nel migliore dei modi, è fondamentale da un lato ascoltare le esigenze e le richieste delle aziende adempienti agli obblighi di legge, dall'altro contrastare e sanzionare le evasioni. Pertanto: "L'inserimento al lavoro, quindi, deve essere inteso come un percorso individualizzato, compatibile con le caratteristiche del soggetto e con le esigenze del sistema produttivo" (Friso, 2017, p. 117). Ciò avviene attraverso le seguenti tappe: la presa in carico, l'osservazione, l'incontro, il progetto personalizzato di accompagnamento al lavoro, la formazione, il monitoraggio, l'assunzione, lo scouting, la presentazione e, se necessaria, la ricollocazione. Per quanto riguarda la prima: "È un processo che prevede una serie di azioni finalizzate all'accompagnamento al lavoro, a garantire l'inclusione e il mantenimento, in coerenza con le capacità e potenzialità della persona" (Bottà, 2024, p. 130) e, nel caso di persone con disabilità la competenza spetta al Collocamento pubblico. In merito all'osservazione, Bottà evidenzia come negli anni si dedichi sempre meno tempo alla riflessione prima dell'azione e ciò, inevitabilmente, si traduce in superficialità dannosa soprattutto nel campo da noi trattato.

L'osservazione è un'azione intenzionale che porta il nostro sguardo, la nostra attenzione, su alcune particolarità che dobbiamo conoscere per raggiungere un determinato scopo. L'accentuata mobilità sociale e la massa di stimolazioni a cui siamo

esposti ci porta a *vedere*, non a *guardare intenzionalmente* ciò che ci circonda, relegando l'*osservazione* all'eccezionalità (Bottà, 2024, p. 132).

L'autore continua esponendo l'idea che la disabilità, nel tentativo di vederla, risulti trasparente; mentre dal momento in cui viene categorizzata come diversità, essa richiami il nostro sguardo. Ebbene, l'osservazione è qualcosa che parte da noi intenzionalmente e risulta centrale sia nella realizzazione di un inserimento lavorativo di successo, sia nella presa di coscienza che le scelte riguardanti l'oggetto del nostro sguardo, debbano innanzitutto essere condivise e desiderate da lui. L'azione dell'osservare è alla base dell'intero percorso che stiamo presentando e su di essa si sviluppano tutte le fasi successive, dunque, qualsiasi errore commesso a quest'altezza potrebbe compromettere il risultato di tutto il processo. In conclusione, è importante capire quali sentimenti ed emozioni proviamo nei confronti della persona, così da non rispondere ai nostri bisogni bensì comprendere i suoi. La fase successiva è l'incontro o colloquio, in cui gioca un ruolo fondamentale il linguaggio:

Il colloquio è il contesto in cui si realizza l'osservazione della persona e da cui scaturisce la valutazione del suo potenziale e l'orientamento lavorativo. L'osservazione deve essere *diretta* e *discreta*. Diretta in quanto l'operatore osserva come la persona interagisce, come gestisce la sua emotività, la comunicazione, l'attenzione, etc; discreta in quanto non deve percepire né subire le intenzioni dell'osservatore. Riprendendo nuovamente la citazione di Heidegger (1994, p. 267), "il linguaggio è la casa dell'essere": attraverso il linguaggio è possibile comprendere l'altro e conoscere i suoi bisogni, le sue capacità, le sue potenzialità (Bottà, 2024, p.135).

Durante il colloquio, è professionalmente corretto auto-esaminarsi, oltre a focalizzarsi sull'altro, con l'obiettivo di comprendere e valutare quanto le nostre conclusioni siano condizionate da vissuti, pregiudizi, cultura, etc. Ciò non deve trasformarsi in un interrogatorio, ma coscienti della situazione di imbarazzo, ansia, o disagio causati dal trovarsi all'interno di un ambiente sconosciuto, è opportuno rendere il tutto molto più simile ad una "piacevole chiacchierata di reciproca conoscenza" (Bottà, 2024, p. 135), molto spesso resa più complessa dalla presenza di un accompagnatore. La valutazione più importante da fare è quella relativa al potenziale lavorativo, partendo da un'osservazione della persona basata sul qui ed ora e, sulla ricostruzione della sua storia passata. Anche la *quantificazione d'aiuto* è un elemento centrale, ogni persona necessita di un supporto variabile in funzione di competenze, abilità, difficoltà, possibilità di spostamento e situazione socio-economica. I due profili di "persona con disabilità" definiti attraverso queste caratteristiche sono:

I primi sono i disabili-abili – quelli in possesso di competenze professionali, titoli di studio richiesti dal mercato del lavoro e patologie che non hanno un impatto sulla performance lavorativa – non necessitano di aiuto. Spesso si collocano da soli (a volte sottacendo la loro disabilità) oppure fornendo loro dei riferimenti di aziende interessate. Questa categoria rappresenta circa il 25% degli iscritti negli elenchi del Collocamento disabili. Ovviamente sono i più ricercati dalle aziende e dalle agenzie per il lavoro. Ci sono, poi, persone con disabilità che necessitano di un supporto nella ricerca del posto di lavoro e nella presentazione all'azienda. Non sono capaci di attivarsi autonomamente e di affrontare adeguatamente il colloquio con il datore di lavoro (Bottà, 2024, pp. 136, 137).

Infine, è bene sia tenere in considerazione il tema della distanza dal lavoro, non sviluppando aspettative infondate e considerando la situazione socio-economica dell'ambiente in cui la persona vive, sia specificare che orientamento al lavoro non significa solo proporre un possibile obiettivo, ma fornire consigli e indicazioni utili al raggiungimento e perseguimento dello stesso.

Il progetto personalizzato di accompagnamento al lavoro è il punto di arrivo di tutto il lavoro di osservazione e valutazione ed è il punto di partenza del percorso inclusivo. Contiene la direzione, i modi e i tempi di realizzazione. Il progetto può prevedere una transizione diretta al lavoro o un percorso di formazione, un periodo più o meno lungo di tirocinio, un rapporto contrattuale articolato nel tempo (Bottà, 2024, p. 138).

Il progetto personalizzato di accompagnamento al lavoro deve essere sempre condiviso dalla persona che, se invece costretta, potrebbe in futuro sviluppare atteggiamenti e comportamenti di rifiuto. Anche il percorso di formazione risulta necessario, in quanto gli studenti che terminano i percorsi scolastici presentano aspettative e un immaginario della vita adulta che non corrisponde alla realtà. Le potenzialità del tirocinio emergono proprio in queste situazioni, se non resi fine a se stessi da un lato assumono il ruolo di strumento più importante come ponte tra scuola e lavoro, dall'altro risultano lo strumento più utile a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In un primo momento, le regioni si sono occupate dei tirocini categorizzandoli in curricolari ed extracurricolari, per i giovani e gli adulti disoccupati ma, solo successivamente, si sono rese conto che, per quanto riguarda le fasce più deboli, questa esperienza dovesse essere articolata diversamente (Bottà, 2024, pp. 138-140). Un'altra criticità la possiamo riscontrare nel fatto che molto spesso la promozione di percorsi di accompagnamento al lavoro è motivo di autofinanziamento del soggetto promotore, inevitabilmente portando lo stesso tirocinio a essere insignificante per la persona a causa proprio dello scarso interesse prestato dai servizi. Gli operatori, ad oggi non riescono a cogliere i cambiamenti del mercato del lavoro e propongono candidati per occupazioni troppo

complesse o inadeguate. Nonostante tutte queste problematiche, le abilità di esecuzione del compito, con il tempo si consolidano abolendo la fatica fisica e lo stress ad essa correlato, in più, risultano maggiormente efficaci, utili e formativi i momenti non strutturati nell'arco della giornata lavorativa dove il tirocinante manifesta le sue difficoltà. In conclusione, questa fase formativa è particolarmente condizionata dal tipo di realtà in cui si svolge l'esperienza, nonché dai colleghi e dalle persone con cui sei *obbligato* a relazionarti. Quest'ultimo aspetto non deve essere trascurato, poiché:

Attraverso il tirocinio inizia la vera fase di inclusione. L'azienda e i colleghi si devono abituare alla presenza del tirocinante e, soprattutto, alla sua disabilità, dimenticandosene, mentre il datore di lavoro ha la possibilità di osservare e valutare chi si porterà in ditta nel momento in cui lo assumerà (Bottà, 2024, p. 141).

Mentre, in riferimento al tipo di realtà in cui si svolge il tirocinio, le aziende private risultano molto più adatte rispetto a quelle pubbliche: le prime presentano un ambiente in cui le richieste aziendali sono eque per tutti, può essere accettata una minore produttività ma il lavoro deve essere accurato e poi svolto in autonomia, inoltre si possono sviluppare anche delle prospettive occupazionali; secondo Bottà, nelle seconde "spesso si creano dinamiche e rapporti troppo improntati all'accoglienza o al netto rifiuto" (2024, p. 143) aggiungendo a tutto ciò che un tirocinio nell'ente pubblico non presenta sbocchi lavorativi. Il primo degli ultimi quattro passi fondamentali è il monitoraggio, che consiste nel prevedere un insieme di azioni finalizzate a verificare il corretto svolgimento del tirocinio e, quindi, massimizzare le possibilità di una futura assunzione. Non è realistico pensare che tutto andrà come previsto, per questo è importante riuscire a cogliere i segnali che siano positivi o negativi. Il monitoraggio inoltre:

Ma oltre ai problemi che possono verificarsi, il monitoraggio consente la creazione di un rapporto empatico fra l'operatore, il lavoratore e i suoi colleghi. Questi rapporti si riveleranno particolarmente utili nelle fasi di inserimento, di assunzione e di un eventuale rinnovo contrattuale (Bottà, 2024, pp. 143, 144).

L'obiettivo di tutto il processo è ovviamente l'assunzione e, chiarita la disponibilità a procedere, si discutono elementi come l'orario di lavoro, il rapporto contrattuale, contributi e agevolazioni. La proposta di un contratto a tempo determinato non equivale ad una sconfitta, se tutto si è svolto nel migliore dei modi, sarà interesse anche del datore di lavoro rinnovare il contratto avendo trovato una risorsa valida

all'interno della sua azienda e, trattando anche la questione del lavoro a turni, è per la maggior parte dei casi sconsigliato accettare quelli notturni. Infine compito del mediatore è da un lato quello di consigliare l'abbattimento delle barriere architettoniche, dall'altro portare l'azienda a comprendere che d'ora in avanti disporrà di un supporter nel rapporto con la disabilità e, nonostante la legge impone degli obblighi, la strada autoritaria non è mai la più adatta (Bottà, 2024, pp. 144,145). In conclusione possiamo parlare della fase di scouting, della fase di presentazione e, solo nel caso sia necessaria, della fase di ricollocazione. Lo scouting consiste nel trovare un'azienda o contesto disponibile all'inserimento e, perchè ciò si realizzi nel minor tempo possibile, è opportuno ricordarci che oltre ai bisogni della persona con disabilità vi sono anche i bisogni delle aziende interessate, siano esse soggette o meno agli obblighi di legge (circa il 10% delle persone con disabilità è assunto da aziende non soggette agli obblighi). La presentazione invece si realizza in due momenti:

Dapprima la persona viene presentata dall'operatore, il quale illustra le caratteristiche personali e lavorative, nel pieno rispetto della privacy, ma senza nessuna reticenza conoscitiva utile al datore di lavoro. L'azienda deve poter scegliere il candidato giusto senza aver alcuna sorpresa futura. In un secondo tempo il candidato si presenterà in azienda per il colloquio accompagnato dal mediatore (Bottà, 2024, p. 146).

Nel caso non fosse necessario il mediatore, si andrà a preparare il candidato al colloquio che dovrà affrontare, offrendogli consigli sulle modalità di risposta alle domande o sull'abbigliamento, aspetti fondamentali dal punto di vista del datore di lavoro. Infine, relativamente al significato di una possibile ricollocazione:

Essere arrivati al lavoro non vuol dire rimanerci per sempre! Il posto è meno garantito: la precarietà, le crisi e il mercato mettono a rischio lo sviluppo delle aziende e nel contempo la continuità di rapporti di lavoro. Sempre più si pone il problema della ricollocazione e spesso di una riqualificazione professionale (Bottà, 2024, pp. 146, 147).

Proprio per questo il monitoraggio gioca un ruolo cruciale per il mantenimento del traguardo raggiunto, ed è ritenuto ancora più necessario per i lavoratori già assunti che, con il passare del tempo, non devono diventare vittime di un sistema di aggiornamento ormai obsoleto e inadatto, ma dovrebbero invece essere preparati a sostenere un'eventuale fase di transizione verso un'altra realtà.

3.2 Le sue mille sfumature

Nel presente sottocapitolo vengono proposti alcuni elementi ritenuti rilevanti al fine di completare la cornice generale dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e un'importante distinzione terminologica, premesse e rischi rappresenteranno il nucleo della riflessione. Rispetto a inserimento, integrazione e inclusione, è fondamentale evidenziare che:

Questi termini sono utilizzati dal legislatore, nei diversi disposti normativi, e dagli autori dei differenti lavori scientifici analizzati sovente in maniera indistinta, "impropriamente anche come sinonimi". Essi fanno in realtà riferimento a universi semantici specifici che guardano in maniera diversa al rapporto disabilità e lavoro e definiscono al contempo "tre differenti scenari e progettualità che accompagnano la realizzazione delle esperienze lavorative delle persone con disabilità" (Sacchi, 2022, p. 246).

Inoltre, ritenendo impossibile trovare una definizione univoca, il contesto scolastico sarà utilizzato come punto di partenza. In merito al primo dei tre termini, ossia inserimento, nella normativa scolastica è stato il primo ad essersi assestato sotto il profilo di accesso dei minori con deficit nella scuola comune. Cercando un riscontro nel contesto lavorativo, tale logica è rintracciabile a partire dai primi decenni del decimo secolo e successivamente nella legge n. 482 del 1968, che obbligò sia i contesti pubblici, sia i contesti privati ad assumere un certo numero di persone con disabilità. Traendo quindi le conclusioni, questo processo meccanico di assunzione per ottemperare agli obblighi di legge, si traduce in una visione del lavoratore come: "colui che occupa un posto" indipendentemente dalle sue caratteristiche, dai suoi interessi, capacità, limiti e dalle specifiche mansioni che sono richieste (Sacchi, 2022, p. 247). Il risultato di tale concezione del lavoratore può assumere diverse forme: da un lato non interrogarsi sulle capacità e potenzialità della persona con disabilità porta la stessa a svolgere compiti e mansioni sopra o sottodimensionati, provocando una condizione di stress ed esclusione; dall'altro, analizzandolo dal punto di vista pedagogico, si ottiene una rarefazione importante del significato che il lavoro assume per la persona, quando non dovrebbe invece mai essere ridotto ad uno scopo solo economico o di esecuzione sequenziale delle azioni. È necessario sottolineare che l'inserimento porta con sé anche un elemento assolutamente positivo, quello del riconoscimento del diritto al lavoro per le persone con disabilità (Sacchi, 2022, pp. 248, 249). Invece, per quanto riguarda il termine integrazione:

Il secondo termine a comparire in ordine di tempo nel dibattito scolastico è stato quello di *integrazione*. Nel contesto del lavoro, questa parola fa il suo ingresso ufficiale con la legge n. 68 del 1999, approvata proprio con lo scopo di favorire “la promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro” (Sacchi, 2022, p. 249).

Con tale espressione viene riconosciuta la necessità di definire come questo ingresso deve avvenire, cominciando dagli spazi non più concepiti come statici, ma flessibili e adattabili alle necessità del lavoratore. Nonostante queste novità, il ruolo dallo stesso assunto è ancora marginale, la quasi inesistente voce in capitolo per quanto riguarda la scelta del suo impiego, l’espressione delle sue aspirazioni e bisogni, risultano problemi ancora presenti. Infine, l’ultimo termine che ci rimane da analizzare è quello dell’inclusione, anch’esso sprovvisto di una definizione o precisazioni sul suo significato all’interno dei testi normativi relativi al tema oggetto di studio.

Formulare una definizione di inclusione è oggi compito particolarmente difficile, in quanto si tratta di una parola complessa che possiede “tanti significati almeno quanti sono gli studiosi che si dedicano al suo studio” e che è ancora oggetto di molteplici riflessioni, investendo ambiti differenti da quello scolastico (Sacchi, 2022, p. 251).

Uno dei principali aspetti da tenere in considerazione riguarda il suo rimandare all’appartenenza ad un gruppo, dall’inglese *to include* traducibile nel sentirsi completamente accolti ed avvolti. Questa appartenenza: è l’esito del riconoscimento dei diritti che sta alla base del concetto stesso di inclusione secondo il quale: la persona con disabilità è parte della comunità a pieno titolo, alla pari degli altri (Sacchi, 2022, p. 251). Infine, traslando ciò all’interno del contesto lavorativo, essa dovrebbe realizzarsi *ex ante*: più precisamente regole e principi dell’azienda devono essere concepiti in ottica inclusiva prima di un’eventuale assunzione, considerando a priori la diversità dell’essere umano. Si ritiene necessario ripensare gli approcci per l’inserimento lavorativo, partendo dalle forme di avvicinamento al mondo del lavoro tra cui i tirocini, gli stages e l’alternanza scuola-lavoro, tenendo inoltre in considerazione l’esigenza di offrire a persone o studenti con disabilità e non, le stesse opportunità (Friso, 2017, p. 111). Occorre quindi conoscere sia l’universo della disabilità, sia il sistema lavorativo divenendo così capaci di colmare la distanza che li separa.

Chiunque si confronta con una persona disabile, soprattutto se il confronto avviene all’interno di un’azione professionale, dovrebbe avere consapevolezza di essere

portatore di una propria rappresentazione della disabilità, in quanto tale, costruttore dell'identità dell'altro ma, al tempo stesso, condizionato nella propria identità da questa relazione (Lepri, 2015, p. 27).

Inoltre, l'inserimento lavorativo, oltre che dare risposte ad una serie di esigenze ne fa emergere altrettante, da ciò si rende necessaria una visione dell'altro come persona, per nulla scontata (Lepri, 2015, p. 77). Infine, sono presenti altri due elementi importanti: il primo consiste nell'assenza di professioni e mansioni inaccessibili alle persone con disabilità, ma nell'esistenza di professioni e mansioni non adatte a certe categorie di disabilità; il secondo invece verte sull'esigenza da parte dell'operatore di comprendere se la necessità occupazionale sia sentita dalla stessa persona con disabilità o se sia essa indotta da altri (Bottà, 2024, p. 51). In conclusione bisogna prestare attenzione alla prevenzione degli insuccessi, poiché un'esperienza di inserimento lavorativo non coronata da successo ha inevitabili conseguenze sull'identità della persona inserita (Friso, 2017, p. 109) e, nel caso in cui si verifichi un rispecchiamento in rappresentazioni sociali inadeguate o poco valorizzanti, queste potrebbero tradursi nei seguenti modi: da una parte riconoscersi totalmente nella rappresentazione sociale di disabilità maggioritaria in quella comunità, dall'altra il rifiuto totale di quella immagine con la conseguente negazione di parti di sé (Lepri, 2015, p. 26). Pertanto, parlare di inclusione lavorativa significa andare oltre il semplice inserimento in un contesto professionale: significa costruire percorsi su misura, ascoltare davvero le esigenze delle persone e creare ambienti di lavoro in cui tutti possano sentirsi valorizzati e sostenuti.

CAPITOLO 4

REALTÀ ED AGENTI ALLA BASE DELLA SUA REALIZZAZIONE

4.1 Il necessario lavoro di cooperative, associazioni e non solo

Come abbiamo potuto osservare nel capitolo 2, l'inserimento del 70% degli iscritti alle liste del Collocamento, ossia i più fragili, spetta agli Uffici provinciali i quali poi delegano lo stesso incarico ad associazioni, servizi socio-sanitari, agenzie per il lavoro, reti per il lavoro e cooperative. Relativamente alle associazioni, oggi la situazione è profondamente cambiata rispetto al passato, in quanto esse attualmente focalizzano la loro attenzione verso l'aspetto sanitario, assistenziale ed economico. Ne consegue che:

Purtroppo questa situazione indebolisce tutto il sistema della disabilità/lavoro; anche la scarsa efficacia della legge n. 68/99 è in parte imputabile alle associazioni. Stiamo attenti perché questa situazione consentirà al sistema del collocamento di essere sempre uguale a se stesso e ogni cambiamento sarà assorbito e vanificato dalla soporifera e inefficace consuetudine quotidiana (Bottà, 2024, pp. 78, 79).

Continua, affermando che la cultura dell'inclusione non si realizzi attraverso la mera presenza della disabilità e di servizi efficienti ma, essa si realizzi attraverso la condivisione della quotidianità e quindi dello spazio, del tempo e del lavoro, fino ad arrivare al punto in cui la diversità non susciti più attenzione o stupore, trasformandosi quindi in inclusione e portando finalmente le stesse persone con disabilità a diventare compagne di vita, di casa e di lavoro. I servizi socio-sanitari, invece, si occupano dell'inserimento lavorativo delle persone con disturbi psichiatrici, dipendenze e non solo, collaborando con SIL o con il Collocamento disabili. Anche in questo caso i risultati conseguiti e gli obiettivi raggiunti nel tempo, in relazione alle risorse impiegate sono insoddisfacenti e, a tutto ciò si somma la loro incapacità nella presentazione adeguata dei candidati e nel relazionarsi con le aziende (Bottà, 2024, p. 77).

Spesso non sono le aziende ad essere indisponibili, ma sono gli operatori a non sapersi rapportare con loro. Sono i servizi che spesso rivendicano incomprensibili diritti di prelazione e di protezione dell'utente, che li portano a escludere qualsiasi collaborazione (Bottà, 2024, p.78).

Così sostenendo che la loro inefficacia e isolamento derivi da questi atteggiamenti. Trattando delle agenzie per il lavoro (APL), allo stesso modo delle precedenti

presentano diversi aspetti negativi. In primo luogo essendo aziende profit, salvo alcuni casi fanno dell'inserimento lavorativo il loro business, cercando di soddisfare al meglio l'interesse delle aziende clienti.

Le agenzie per il lavoro (APL), salvo rare eccezioni, non si sono occupate delle politiche attive delle persone con disabilità; inoltre come imprese, soggette alla Legge n. 68/99, hanno cercato, nel limite del possibile, di non rispettare gli obblighi come qualsiasi azienda privata e si sono impegnate nella ricerca di disabili-abili da proporre in somministrazione ai loro clienti (Bottà, 2024, p. 79).

Ma come avviene il processo di somministrazione del candidato? L'analisi si avvia con l'azienda soggetta agli obblighi di legge, la quale si rivolge all'agenzia per individuare il possibile candidato detentore di determinate competenze. A questo punto l'agenzia inizia la ricerca attraverso banche dati, annunci o siti web e, solo successivamente all'individuazione della persona adatta, l'APL inoltra la richiesta per poter proseguire al Collocamento disabili. Infine, la somministrazione del candidato avviene tramite alcune valutazioni: da un lato il lavoratore appena assunto deve valutare se la mansione e l'ambiente di lavoro siano per lui adeguati; dall'altro, l'agenzia che eroga gli stipendi in relazione al contratto nazionale, viene rimborsata completamente dalla stessa azienda, la quale risulta facilitata nella ricerca e nel monitoraggio della persona con disabilità, anche se dal punto di vista economico le costa maggiormente (Bottà, 2024, p.80). Proseguendo, prima di analizzare le cooperative sociali di tipo B, è necessario descrivere anche le reti per il lavoro o reti di servizi per il lavoro.

I servizi di incontro fra domande e offerte di lavoro di cittadini e imprese sono forniti da una rete di soggetti pubblici e privati, in grado di garantire capillarmente nel territorio risposte personalizzate. I Centri per l'impiego (ex uffici di collocamento) offrono un servizio di prima accoglienza, orientamento, informazioni relative al mondo del lavoro, opportunità di impiego a giovani, lavoratori, cassaintegrati, disoccupati e persone diversamente abili. Le richieste di lavoratori e imprese sono inserite nel SIL, Sistema Informativo Lavoro che tiene in rete gli oltre 40 Centri. Il sistema, completato dalle informazioni provenienti dalle comunicazioni obbligatorie da parte dei datori di lavoro è in grado di controllare l'andamento dell'occupazione nella regione (Regione del Veneto, s.d.).

Bottà, inoltre, sostiene che sia fondamentale il contributo di ognuna delle parti che va a comporre queste reti, puntando sulle esperienze e conoscenze acquisite ed evitando di sostituirsi agli altri. Occorre quindi che le stesse reti cambino fino a

diventare sistemi territoriali, democratici, sinergici ed efficaci, così facendo si riuscirebbe ad eliminare alcuni dei problemi che attualmente le caratterizzano:

- L'autoreferenzialità intesa come sempre maggiore autolegittimazione sul territorio;
- Il presenzialismo designato come costante impegno in riunioni di controllo dell'identità della rete, che spesso sfocia in narcisismo;
- L'autarchia considerata come isolamento dal contesto sociale;
- La confusività intesa come presenza di soggetti all'interno della stessa rete adibiti al medesimo compito e conseguente sovrapposizione e confusione nella risposta ai bisogni;
- La concorrenzialità vista come sfiducia e competitività tra i vari soggetti che compongono una rete, a discapito di un lavoro incentrato su cooperazione, sostegno e fiducia reciproca (Bottà, 2024, p. 81, 82).

In conclusione andremo ad analizzare il ruolo che le cooperative sociali di tipo B sono chiamate ad assumere, trattando necessariamente dello strumento delle convenzioni e, conseguentemente, proponendo un discorso relativo agli altri strumenti utili anche alle aziende. Le prime possono essere presentate così:

La Cooperativa Sociale è una particolare forma di Cooperativa introdotta e regolata dalla legge 381/1991 e dal decreto 112/2017 in quanto Impresa Sociale. Si qualifica come particolare forma di Società Cooperativa finalizzata nel perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini (Italianonprofit, n.d.).

Nelle Cooperative sociali di tipo B è fondamentale l'impegno di realizzare uno spazio nel quale sia possibile avvicinare positivamente le persone con disabilità - anche complesse - al mondo del lavoro. Queste cooperative, con la loro organizzazione, costituiscono un approccio spazi e situazioni particolarmente compatibili con un approccio al Progetto di vita della persona con disabilità, consentendo l'occupazione in ambiti produttivi (Friso, 2017, p. 119).

Basandosi su queste due chiarificazioni rispetto al loro ruolo e obiettivo, possiamo osservare alcuni elementi significativi come la differenza sostanziale con le Cooperative sociali di tipo A, le funzioni principali, il concetto di *sheltered work* e le convenzioni ed altri strumenti. La principale differenza con le Cooperative di tipo A risiede nel fatto che queste ultime gestiscono ed erogano servizi sociosanitari, educativi, di formazione professionale e di inserimento lavorativo, mentre, quelle di tipologia B si occupano specificatamente dell'inserimento lavorativo all'interno delle diverse imprese di persone svantaggiate e, nel fare ciò:

Nella loro attività di favorire l'inserimento di soggetti svantaggiati le cooperative sociali di tipo B hanno la possibilità di partecipare a fare di appalto per conto di altre imprese, supportandole nel rispetto degli obblighi di assunzione previsti dalla convenzione di programma ex art. 11 legge 68/99 (Adriacoop, n.d.).

Le loro possibili funzioni sono: quella *ergoterapeutico-riabilitativa*, rivolta a persone con disabilità complesse, che si avvale di ambienti lavorativi reali per proporre apprendimenti di carattere sociale fino a rendere possibile il passaggio ad un ambiente di lavoro effettivo, presentando comunque il rischio elevato del trasformarsi in situazioni del tutto assistite; la funzione di *mediazione integrativa* realizzata attraverso le strutture e compagnie di lavoro associato, con l'obiettivo di favorire sbocchi occupazionali in contesti ordinari di lavoro; infine la funzione di *approdo integrativo interno*, utile ad offrire soluzioni occupazionali definitive nel contesto produttivo e presso la compagnia societaria della cooperativa, presentando in tale occupazione tutte le caratteristiche e dinamiche del *lavoro vero*, ovviamente lasciando aperta la possibilità a chiunque lo desideri di spostarsi verso altre imprese e realtà (Friso, 2017, pp. 119, 120). Per quanto riguarda il concetto di *sheltered work*:

Categoria in cui rientrano i progetti occupazionali dove le persone che vi partecipano, che possono ricevere o meno un salario, vengono occupate in contesti in cui sono presenti altre persone con disabilità e sono affiancate da operatori dei servizi. [...] Le cooperative sociali di tipo B presenti in Italia rientrano in quest'ultima categoria (Friso, 2017, p.120).

Quest'ultimo si può realizzare attraverso molteplici modalità come impieghi a orario ridotto, inserimenti lavorativi in laboratori protetti e, infine, le imprese sociali in cui le persone svantaggiate rappresentano almeno $\frac{1}{3}$ dei lavoratori. Per quanto concernente le convenzioni:

Le convenzioni previste dal Decreto legislativo n. 276 del 2003 all'art. 14 sono una valida risposta al bisogno occupazionale di molti, soprattutto per chi presenta particolari difficoltà di inserimento. Le persone con disabilità che non possono accedere a una occupazione regolare nel mondo profit, possono infatti essere collocate in una cooperativa sociale di tipo B (Bottà, 2024, p. 116).

Lo strumento delle convenzioni consiste nella promozione dell'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati attraverso il conferimento di commesse di lavoro, spesso erroneamente interpretate ed intese unicamente come affidamento esterno di attività marginali, alle cooperative sociali da parte delle imprese associate. Occorre precisare che nonostante si siano rivelate molto efficaci in passato, risultano ancora scarsamente diffuse sul territorio per diversi motivi, tra i quali: assumono una

maggior complessità a causa di vincoli burocratici e dell'ampia variabilità da regione a regione; una scarsa conoscenza delle stesse da parte di coloro che se ne dovrebbero interessare (aziende, consulenti e associazioni imprenditoriali); inoltre, anche lo scarso utilizzo di un linguaggio commerciale adeguato da parte delle cooperative sociali ha influito molto. Infine, il rapporto tra cooperative sociali e imprese è entrato ulteriormente in crisi in seguito alla progressiva delocalizzazione della produzione all'estero e l'acquisto di prodotti già assemblati, imballati e confezionati da mercati orientali (Bottà, 2024, p. 116, 117). Ora si ritiene opportuno spiegare brevemente sistemi come le adozioni lavorative a distanza, le isole formative e gli accomodamenti ragionevoli. Rispettivamente alle prime, nascono in seguito ad una duplice riflessione che da un lato vede le aziende di piccole dimensioni in difficoltà rispetto all'individuazione di un candidato idoneo e all'impossibilità di accesso all'istituto dell'esonero dagli obblighi, dall'altro un numero crescente di iscritti al collocamento è escluso dal mercato del lavoro. Alla luce di ciò:

Attraverso l'adozione lavorativa si può risolvere questa duplice contraddizione; si garantisce l'impegno sociale delle aziende e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità più fragili. [...] Con le adozioni lavorative, gli obblighi sono equamente ripartiti tra tutte le imprese: chi ha la possibilità di assumere procede in tal senso, gli altri possono ricorrere allo strumento dell'adozione. [...] La procedura prevede la stipula di una convenzione ai sensi dell'art. 11 (Legge n.68/99) e successivamente la sottoscrizione del Patto di adozione con cui l'azienda si impegna a sostenere economicamente l'integrazione di uno o più lavoratori con disabilità, ottemperando così agli obblighi previsti dalla legge (Bottà, 2024, p. 119).

In sintesi, mediante questa modalità, tutti i soggetti coinvolti collaborano tra loro alleggerendo il peso gravante sugli altri. Un'altra misura è rintracciabile nelle sopra citate isole formative: esse rendono possibile gestire percorsi di osservazione e formazione con l'obiettivo di favorire l'inserimento e l'orientamento al lavoro degli iscritti al Collocamento pubblico. Sono ambiti che propongono una formazione in situazione ad alta intensità, adatte a persone con disabilità e scarse competenze professionali o relazionali. Dal momento in cui un'azienda inserisce almeno 3 tirocinanti contemporaneamente all'interno di questo percorso della durata di 3 anni, risulta ottemperante agli obblighi di legge, con conseguente computazione del numero di tirocinanti nella quota di riserva, e ottiene la possibilità di accedere a finanziamenti per le attività di consulenza, per l'adattamento del posto di lavoro e per l'acquisto di ausili tecnici (Bottà, 2024, p. 120). In conclusione, possiamo trattare degli accomodamenti ragionevoli definendoli come:

Per accomodamenti ragionevoli si intendono le misure adatte a rimuovere ostacoli ambientali, relazionali e operativi, affinché il lavoratore possa operare al meglio senza costrizioni o barriere. Le misure correttive sono personalizzate e adatte alla situazione specifica (Bottà, 2024, p. 121).

In merito a questi ultimi, le regioni hanno deciso di riservare un finanziamento per coprirne le spese necessarie all'adeguamento di postazioni di lavoro, rimozione delle barriere architettoniche, l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo e l'approntamento di tecnologie di telelavoro ma, anche in questo caso come per il caso delle convenzioni, risultano poco conosciute dalle aziende e, di conseguenza, poco utilizzati (Bottà, 2024, p. 122). In ultima analisi, è stato evidenziato come si renda quindi necessario un lavoro all'insegna della cooperazione tra tutti gli agenti coinvolti, dagli Uffici, alle Cooperative, alle aziende nel settore pubblico e privato. Solo mediante la realizzazione di ciò, obblighi e necessità dialogheranno realmente tra loro e, dimostrando un interesse verso la conoscenza degli strumenti disponibili, sarà possibile parlare di inclusione lavorativa efficace.

4.2 Il ruolo della famiglia e il passaggio dalla scuola al lavoro

Il rapporto tra la famiglia, il contesto scolastico, il contesto lavorativo e la persona con disabilità, risulta centrale nel processo dell'inclusione lavorativa. Per quanto riguarda la prima, detiene il compito fondamentale, durante l'età evolutiva, di favorire lo sviluppo di competenze relazionali coerenti all'età anagrafica e che permettano alla persona con disabilità di assumere comportamenti adeguati anche in relazione al contesto. Inoltre, la famiglia è chiamata anche a favorire l'emancipazione della persona con disabilità dal punto di vista psicologico, relazionale ed economico (Pasqualotto et al., 2023). Ciò nonostante, la situazione attuale risulta prevalentemente negativa:

Purtroppo la quasi totalità degli studenti con disabilità, terminato il percorso scolastico, fatica ad avere un'adeguata collocazione lavorativa e non riesce a costruire in autonomia un progetto di vita fondato sulle capacità, potenzialità, aspirazioni, e soprattutto sui bisogni. Sono pertanto scarse le prospettive di acquisire autonomia personale, sociale ed economica, per potersi affrancare dalla famiglia (Bottà, 2024, p. 34).

Emerge successivamente che le principali conseguenze ricadano sul nucleo familiare: da un lato i genitori diventano testimoni impotenti di fronte alle difficoltà dell'inserimento del proprio figlio e, dall'altro, l'assenza di studio e di lavoro produce in loro e nella persona con disabilità uno stato di frustrazione, insoddisfazione ed isolamento. Inoltre, a inclinare negativamente il rapporto scuola famiglia, concorrono principalmente alcuni atteggiamenti messi in atto dai genitori, i quali incolpano la scuola dopo essere stati proprio loro ad incoraggiare il figlio verso quello specifico percorso di studi. Quest'ultimo individuato come componente centrale di una progettazione a lungo termine che di fronte all'elevato grado di mutevolezza della società attuale, risulta molto complessa da realizzare (Bottà, 2024, p. 34, 35). In sintesi quindi:

Sono spesso gli altri (genitori, insegnanti, educatori, tecnici, ecc.) che ritengono di avere un diritto-dovere d'intervenire e decidere quali debbano essere i bisogni della persona con disabilità. Rischiando così, inconsapevolmente, di «espropriare l'esistenza» di chi vogliamo aiutare. Questo atteggiamento spesso produce malessere e disagio in chi lo subisce ed espone il processo inclusivo a rischio di fallimento (Bottà, 2024, p. 51).

Risulta necessario porre l'attenzione sull'interrogativo che ad oggi continua ad essere presentato dai genitori: "Che cosa ne sarà di nostro figlio quando noi non ci saremo più?". In merito a ciò, si sta procedendo di nuovo nell'errata direzione della creazione di realtà e progetti "speciali", lasciando contemporaneamente spazio ad ogni forma di business. Se presenti, solidi legami fraterni aprono la possibilità ad un sostegno da parte degli altri figli, in caso contrario sarà compito dei servizi sociali farsene carico e, tutto il processo di transizione risulterà facilitato se la persona con disabilità possiede una sufficiente autonomia personale e un adeguato reddito economico. Il lavoro spesso viene posto in secondo piano nonostante la sua centralità nell'influenzare la risposta alla domanda presentata. Le famiglie quindi:

Se le famiglie vogliono uscire dall'ansia dell'incerto futuro per i loro figli devono organizzarsi all'interno delle associazioni e interessarsi maggiormente del tema dell'inserimento lavorativo fino a diventare co-protagoniste dell'inclusione lavorativa (Bottà, 2024, p. 44).

In merito al rapporto scuola - lavoro:

Il continuo e rapido mutare del mondo del lavoro, che si intreccia con le trasformazioni sociali, rende sempre più problematico il passaggio dello studente con disabilità dalla scuola alla vita lavorativa adulta. Il percorso condiviso con altri coetanei in tanti anni di

scuola si divide. Agli studenti con disabilità, quasi sempre, rimane la disoccupazione e il ritorno in famiglia, in qualità di eterni adolescenti (Bottà, 2024, p. 34).

Inoltre la scuola si sta progressivamente allontanando dallo stesso mondo del lavoro: si è impoverita di esperienze concrete utili a favorire il futuro lavorativo; le attività pratiche sono diventate privilegio di istituti tecnici e di formazione professionale e, infine, con questi ultimi non si è sviluppato alcun tipo di comunicazione. Ancora, la stessa non può vivere all'interno di una bolla sociale e agire sempre più come un'azienda attenta principalmente al calcolo economico, bensì è necessario favorire prerequisiti personali e apprendimenti utili per il futuro socio-lavorativo degli studenti. Il problema nel processo di transizione al lavoro persiste anche a causa della rappresentazione irrealistica del mondo del lavoro proposta dagli stage e tirocini, conseguentemente risultando inutili per l'orientamento e la futura occupazione. Per le persone con disabilità questo problema risulta amplificarsi:

Questo vale maggiormente per gli studenti con disabilità sempre più costretti, al termine del percorso scolastico, ad accettare tirocini di formazione al lavoro o a frequentare corsi di orientamento, non utili alla persona, ma solo a garantire un finanziamento economico a chi li promuove (Bottà, 2024, p. 36).

Per superare queste criticità: "È opportuno costruire ponti stabili con corsie a doppio senso di marcia fra la scuola e il mondo del lavoro" (Bottà, 2024, p. 37). Si rende necessario un affiancamento da parte del mondo del lavoro nell'educazione e formazione promossa dalla scuola e, consapevoli che le risorse economiche non mancano, si devono attivare servizi di informazione e orientamento per famiglie e persone con disabilità frequentanti l'ultimo anno del percorso scolastico. Pertanto:

È quindi indispensabile un confronto continuo fra scuola, famiglia e mondo del lavoro. La scuola non può ignorare i cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, le nuove professioni, l'evoluzione tecnologica, le trasformazioni dei modelli produttivi. Il mancato aggiornamento comporta una crescente disoccupazione a tempo indeterminato, l'abuso di tirocini, il lavoro sommerso ecc. (Bottà, 2024, p. 38).

L'European Agency for Development in Special Needs Education, in breve, portò all'attenzione i seguenti punti fondamentali:

- La transizione è un processo da sostenere attraverso l'adozione e l'attuazione di misure politiche e legislative;
- Il processo di transizione deve garantire la partecipazione dello studente e il rispetto delle sue scelte personali attraverso la garanzia della possibilità di modificare il progetto di transizione in qualsiasi momento e, l'assicurare risorse alle scuole;

-La stesura di un programma educativo individuale, contenente i progressi dello studente e ogni cambiamento da apportare all'iter scolastico, deve rientrare nel processo di transizione.

-La transizione deve basarsi sul coinvolgimento diretto e la cooperazione di tutte le parti in causa;

-La transizione richiede una stretta cooperazione tra la scuola e il mercato del lavoro per permettere ai giovani di sperimentare le reali condizioni di lavoro;

(European Agency for Special Needs and Inclusive Education, 2006, p. 12-18).

In conclusione, si può affermare che la collaborazione e cooperazione tra la scuola, il mondo del lavoro e la famiglia, sia la chiave per evitare tutta una serie di criticità come: aspettative non tradotte in realtà, scelta del percorso scolastico in assenza di una valutazione basata sulla conoscenza del mercato del lavoro e, infine, disagio, isolamento, rassegnazione e senso di impotenza scaturiti dalla presenza di ostacoli durante il percorso.

Conclusione

In conclusione, riprendendo il focus sulle possibilità offerte da un efficace e positivo processo di inclusione lavorativa, possiamo affermare che nel momento in cui tutte le tappe precedentemente descritte risultino seguite correttamente, e che sia stato dimostrato un impegno reale nel portare a termine tale percorso con successo, una persona con disabilità, in base alle sue caratteristiche individuali e in base alle necessità presentate dall'azienda in cui si troverà a lavorare, potrà divenire senza riserve parte della realtà lavorativa in questione. La possibilità di adattamento del luogo di lavoro in funzione delle necessità della persona, attraverso la conoscenza degli accomodamenti ragionevoli, nonché la possibilità di poter godere di un mediatore o un'altra figura avente il compito di aiutare la stessa nella fase di preparazione ad un colloquio di lavoro, costituiscono soltanto le prime tra le numerose misure di fondamentale importanza. Inoltre, l'opportunità di poter accedere a realtà lavorative protette che rendano possibile attraverso la proposta di apprendimenti di carattere sociale il potersi trasferire in futuro all'interno di un effettivo e reale ambiente di lavoro, così come la possibilità di poter beneficiare degli effetti positivi derivanti dall'essere inseriti all'interno di un contesto di vita reale, e quindi essere portati a relazionarsi ed interagire con altre persone esterne ad una possibile *comfort zone*, risultano parti fondamentali del processo di ridefinizione continua della propria immagine ed identità. Infine, la prospettiva di poter costruire relazioni autentiche che trasformino la visione di "persona con disabilità" in "compagna di vita e di lavoro", si concretizza nel momento in cui non si parla più di diversità da evitare, bensì di condizione di disabilità in cui chiunque potrebbe trovarsi e, da cui emerge in modo evidente la stessa fragilità insita in tutti gli esseri umani. Accogliere questa riflessione significa accettare, fare propria e condividere l'idea secondo cui la persona con disabilità non sia meramente destinataria di interventi o decisioni a sfondo assistenzialistico e non, ma significa riconoscere la stessa come soggetto detentore di un ruolo attivo all'interno del suo progetto esistenziale, e detentore di diritti fondamentali quali: quello di vivere veramente e dare forma al proprio progetto di vita e, il diritto di essere liberi.

Bibliografia

Friso V. (2017). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Milano: Guerini e associati.

Bottà M. (2024). *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Metodi e strumenti per l'accompagnamento, l'inserimento, la valutazione*. Trento: Erickson.

Lepri C. (2015). *Viaggiatori inattesi. Appunti sull'integrazione sociale delle persone disabili*. Milano: Franco Angeli.

Schianchi M. (2012). *Storia della disabilità. Dal castigo degli dèi alla crisi del welfare*. Roma: Carocci.

Sacchi F. (2022). *Disabilità al lavoro. Il responsabile per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*. Roma: Edizioni Studium.

Zanobini M., Manetti M., & Usai M. C. (2002). *La famiglia di fronte alla disabilità. Stress, risorse e sostegni*. Trento: Erickson.

Organizzazione Mondiale della Sanità. (2004). *ICF versione breve. Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute*.

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42417/9788879466288_ita.pdf

Sitografia

Adriacoop. (n.d). Cosa sono le cooperative sociali e quali sono le principali tipologie.

<https://www.adriacoop.it/cosa-sono-le-cooperative-sociali-e-quali-sono-le-principali-tipologie/> (ultima consultazione 01/09/2025).

Regione del Veneto. (n.d). *Rete dei servizi per il lavoro*.

<https://www.regione.veneto.it/web/lavoro/rete-dei-servizi-per-il-lavoro> (ultima consultazione 30/08/2025).

Italia non profit. (n.d.). *Cooperative sociali*.

<https://italianonprofit.it/risorse/definizioni/cooperative-sociali/> (ultima consultazione 01/09/2025).

Pasqualotto, L., Lascioli, A., Ceschel, S., Fantuz, L., Da Ros, D., Pasin, F., & Lucchetta, A. (2023). *L'avvio al lavoro della persona con disabilità nella prospettiva dei Servizi specialistici di mediazione. L'integrazione scolastica e sociale*, 22(1), 51–68.

<https://rivistedigitali.erickson.it/integrazione-scolastica-sociale/archivio/vol-22-n-1/lavvio-al-lavoro-della-persona-con-disabilita-nella-prospettiva-dei-servizi-specialistici-di-mediazione/>
(ultima consultazione 11/09/2025).

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. (2006). *Piani individuali di transizione: sostenere il passaggio dalla scuola al lavoro* [PDF].

https://www.european-agency.org/sites/default/files/individual-transition-plans_itp_it.pdf
(ultima consultazione 14/09/2025).

Ringraziamenti

Al termine di questo elaborato vorrei ringraziare tutti coloro che mi hanno supportato nel corso di questi tre anni di studio. Un particolare ringraziamento va alla Prof.ssa Alessandra Cesaro, tutor di tirocinio e relatrice, che ha chiarito ogni mio dubbio e consigliato quando necessario. Un grazie speciale va ai miei genitori, la fiducia riposta in me è stata la spinta verso questo traguardo e senza di loro nulla di tutto ciò sarebbe stato possibile. Ringrazio mio fratello e mia sorella, tra scherzi, litigi, turni per usare la macchina e partite online che hanno reso più leggero ogni momento. A Debora, che da nove anni mi è accanto con amore e supporto incondizionato, ascoltandomi, consigliandomi e rendendo ogni giorno un po' più bello. Infine a tutti i miei amici, dalle compagne di università ai compagni "sulla landa", tra progetti, ore in chiamata, compromessi necessari ad unire visioni differenti e momenti felici condivisi, come testimonianza di un'amicizia preziosa.