Université Paris Nanterre
200 av. de la République
92001 Nanterre Cedex
www.parisnanterre.fr

INS HEA

Università degli Studi di Napoli Federico II

Membre de l'université Paris Lumières
ED 139 - Connaissance, langage, modélisation
GRAHPES EA 7487

Valentina Paola Cesarano

Le potentiel d'employabilité des jeunes adultes handicapés en Campanie: négociation entre obstacles et ressources

Il potenziale di occupabilità dei giovani adulti in condizione di disabilità in Campania: negoziazione tra ostacoli e risorse

Corso di Dottorato in Mind Gender and Language

Rapporteurs:

Rapporteure :	Tamara Zappaterra	Professeur Università di Firenze
Rapporteure :	Valeria Friso	Chercheur Alma Mater Studiorum Università di Bologna

Jury:

Directrice :	Maura Striano	Professeur Università degli Studi di Napoli Federico II
Membre du jury :	Antonia Cunti	Professeur Università degli Studi di Napoli Parthenope
Membre du jury :	Marina Santi	Professeur Università degli Studi di Padova
Directeur :	Eric De Léséleuc	Professeur Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Filippo Pirone	Maître de Conférences Université de Bordeaux
Membre du jury :	Sakis Athanasios Pappous	Reader University of Kent

Indice

Abstract (versione italiana) 7
Résumé (version courte) 10
Résumé (version longue) 14
Introduzione 50
Introduction 51
I. Capitolo 53
Dalle politiche ai modelli della disabilità 53
1. La policy europea in materia di disabilità 53
2. Dalla Convenzione ONU all' Agenda 2030: realizzare una società inclusiva e sostenibile 55
3. Il contesto francese e il contesto italiano: due esempi di buone prassi 58
4. Dalla dimensione politica alla dimensione sociale: il passaggio dalla logica dell'integrazione alla logica dell'inclusione; dal modello medico al modello biopsicosociale. .. 71
5. La definizione della disabilità: dal modello medico al modello sociale alla luce dei processi di integrazione e inclusione 76
II. Capitolo 92
I modelli di classificazione della disabilità 92
1. La classificazione della disabilità: dall'etichettamento diagnostico alla comprensione del funzionamento 92
2. Le persone disabili e la società: quali rappresentazioni sociali? 98
III. Capitolo 103
Il lavoro come dimensione centrale nella realizzazione del progetto di vita 103
1. La dimensione lavorativa nella costruzione del sè 103
2. La socializzazione lavorativa delle persone in condizione di disabilità: quali peculiarità? 107
IV. Capitolo 113
L' esperienza professionale: modelli e teorie a confronto 113
1. Il mondo delle aziende a confronto con la disabilità 113
2. Il lavoratore disabile al centro: dalla condizione di disabilità alla valorizzazione delle competenze 122

3. I fattori che condizionano l'esperienza professionale delle persone in condizione di disabilità: il modello di Stone e Colella 127

4. Le caratteristiche organizzative: la dimensione dell'azienda, la tipologia di mansione e i profili professionali 129

5. Le qualità personali dei lavoratori disabili 134

6. Il punto di vista degli osservatori: i datori di lavoro e i colleghi 137

7. Le relazioni tra condizione di disabilità e ruolo professionale: quali implicazioni ai fini del riconoscimento di status di lavoratore? 145

8. Il Disability Management e il Diversity management per la gestione delle differenze nei contesti organizzativi 150

V. Capitolo 152

Il costrutto di employability 152

1. Dall'occupazione all'occupabilità 152

2. L'occupabilità tra politiche e orientamento 154

3. La declinazione del costrutto di occupabilità nella letteratura scientifica: un breve excursus 157

4. Le competenze per l'occupabilità 161

5. Le politiche attive del lavoro centrate sul tema dell'occupabilità 163

6. Il modello di occupabilità dell' INAPP 163

VI. Capitolo 168

Dal contesto socio-politico ai soggetti come persone-progetto: uno studio esplorativo 168

1. Le persone disabili come persone invisibili: la situazione italiana 168

2. Dall'occupazione all'occupabilità: dal mondo del lavoro e delle organizzazioni al soggetto 169

3. Esplorare l'occupabilità per dar voce all'identità personale e professionale dei soggetti in condizione di disabilità 172

4. Il disegno di ricerca: dar voce ai giovani Campani in condizione di disabilità attraverso l'esplorazione del potenziale di occupabilità 173

4.1 Un'introduzione ai presupposti metodologici dello studio 174

4.2 Validità, attendibilità e limiti della ricerca 176

5. Le fasi della ricerca 178

5.1 L'esplorazione del contesto 178

5.2 La scelta e la predisposizione degli strumenti alla luce del framework teorico: Il questionario Avo e il modello di occupabilità dell'INAPP. 183

5.3 La struttura del questionario Avo 187
5.3.1 La dimensione dell'adattabilità 188
5.3.2 La dimensione del coping 192
5.3.3 La dimensione dell'autoefficacia 195
5.3.4 L'attribuzione causale 197
5.3.5 Le rappresentazioni del mercato del lavoro 200
5.3.6 Reti sociali e sostegno percepito 202
5.3.7 Procedure di calcolo dell' indice di occupabilità 205
6. Il campione: i partecipanti allo studio esplorativo 206
7. Il potenziale interno di occupabilità dei giovani Campani in condizione di disabilità 209
8. L'analisi descrittiva 209
9. L' esplorazione dei risultati di alcuni items 215
VII. Capitolo 235
Dall'occupabilità al progetto professionale dei giovani Campani in condizione di disabilità tra risorse e barriere: un'analisi qualitativa. 235
1. La narrazione della storia professionale e del progetto professionale di giovani lavoratori in condizione di disabilità: un'analisi qualitativa 235
2. Perché la Grounded Theory? Una scelta metodologica per la realizzazione dell' analisi qualitativa 236
2.1. Iniziare una Grounded Theory 237
2.2. Il processo di codifica dei dati (Coding) 238
2.2.1 La codifica iniziale 240
2.2.2 La codifica focalizzata 242
2.2.3 La codifica teorica 242
2.3 Strumenti analitici: la scrittura dei memo e l'uso dei diagrammi 243
2.4 Il campionamento teorico 244
2.5. Situare la ricerca: l'uso della letteratura e degli assunti teorici 245
2.6. Valutare la Grounded Theory 246
3. Le caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati 247
4. Un'analisi qualitativamente orientata: il supporto del software Nvivo 250
5. Il processo di codifica delle interviste: l' individuazione dei nodes e la formulazione dei Sets 252

5.1. Le risorse contestuali e personali 267
5.2 Le barriere contestuali e personali 272
5.3 I significati attribuiti al lavoro 277
5.4 Le strategie per promuovere l'esperienza lavorativa dei giovani in condizione di disabilità 278
6. Dalle relazioni tra le categorie in chiave ICF all'enucleazione della Core –Category: il progetto professionale come esplorazione di barriere e risorse per orientarsi alla realizzazione di sé 279
Conclusioni: dalla discussione dei dati alla proposta di un orientamento inclusivo all' occupabilità 284
Conclusions: de la discussion des données à la proposition d'une orientation inclusive vers l'employabilité 299
Bibliografia 312
Appendice I 321
Il questionario AVO: versione originale. 322
1. Istruzioni 322
2. Dati anagrafici 323
3. Formazione/Lavoro 324
4. Scala di adattabilità professionale 324
5. Scala di coping - Come affronto le situazioni 325
6. Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro 326
7. Scala di percezione del mercato del lavoro 327
8. Scala delle reti sociali e sostegno percepito 327
9. Calcolo dei punteggi questionario AVO Giovani - potenziale di occupabilità 328
10. Scala di adattabilità professionale 328
11. Scala di coping 331
12. Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro 332
13. Scala di percezione del mercato del lavoro 334
14. Scala delle reti sociali e sostegno percepito 335
15. Indice di potenziale interno di occupabilità: calcolo e range di punteggi 335
16. AVO Giovani: strumento per l'indagine qualitativa 337
16.1 Istruzioni 337
16.2 Dati anagrafici 338

16.3 Formazione 339
16.4 Stato occupazionale 341
16.5 Conoscenza e fruzione dei servizi 344
16.6 Partecipazione sociale 345
Appendice II 346
Il questionario AVO: versione informatizzata con modifiche per i giovani adulti in condizione di disabilità. 346
Appendice III 377
Le interviste semistrutturate per l'esplorazione della storia e del progetto professionale dei giovani adulti in condizione di disabilità. 377
1. Intervista n° 1 377
2. Intervista n° 2 378
3. Intervista n° 3 379
4. Intervista n° 4 380
5. Intervista n° 5 381
6. Intervista n° 6 383
7. Intervista n° 7 384
8. Intervista n° 8 385
9. Intervista n° 9 386
10. Intervista n° 10 387
11. Intervista n° 11 390
12. Intervista n° 12 391
13. Intervista n° 13 391
14. Intervista n° 14 392
15. Intervista n° 15 393
16. Intervista n° 16 394
17. Intervista n° 17 396
18. Intervista n° 18 399
19. Intervista n° 19 400
20. Intervista n° 20 401
21. Intervista n° 21 402
22. Intervista n° 22 403

Appendice IV 405
Tabelle esemplificative dell'analisi qualitativa delle interviste. 405
1. I Nodes 405
2. I Sets 419
2.1 Risorse individuate nel contesto 419
2.2 Risorse personali 421
2.3 Barriere contestuali 423
2.4 Barriere personali 425
2.5 Le strategie 427

Abstract (versione italiana)

Quadro normativo

La Convention on the Rights of the Persons with Disability dell'ONU sottolinea che "gli Stati riconoscono il diritto all'istruzione delle persone con disabilità. Allo scopo di realizzare tale diritto senza discriminazioni e su base di pari opportunità, gli Stati garantiscono un sistema di istruzione inclusivo a tutti i livelli ed un apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita". […] (ONU, 2006,articolo 24).

In linea con ciò l'UNESCO nelle Guidelines for Inclusion in Education afferma che "Anche agli adulti devono essere fornite opportunità di apprendimento, giacché l'obiettivo ultimo dell'inclusione in educazione riguarda la effettiva partecipazione dell'individuo alla società attraverso il pieno sviluppo del proprio potenziale" (Unesco,2009).

Nello specifico *il Memorandum di Lisbona* (2000) evidenzia come "Per la maggior parte della gente e per la maggior parte della loro vita, l'indipendenza, l'autostima e il benessere sono associati all'esercizio di un impiego retribuito, che rappresenta pertanto un fattore cruciale della qualità generale della loro vita. L'occupabilità, vale a dire la capacità di trovare e conservare il posto di lavoro, costituisce, di conseguenza, una dimensione essenziale della cittadinanza attiva, ma è anche la premessa determinante per ottenere la piena occupazione, per migliorare la competitività dell'Europa e garantirne la prosperità nella "nuova economia" (EU, 2000, p.6). Per quanto concerne le persone in condizione di disabilità "(…) rivendicano le stesse opportunità di accesso alle risorse sociali, come il lavoro, l'educazione scolastica e professionale, la formazione alle nuove tecnologie, i servizi sociali e sanitari, lo sport e il tempo libero, ed ai prodotti e beni di consumo" (Carta di Madrid,2000).

Analisi di scenario

I tempi odierni sono caratterizzati da una crescente globalizzazione del lavoro e delle relazioni economiche, con la conseguente alta mobilità delle persone. Da qui la necessità di reperire strumenti di "comunicazione" del sapere e saper fare delle persone diversi dai semplici titoli di studio o dai curricoli. Una tappa fondamentale in tal senso riguarda la creazione nel 2008 dell' European Qualification Framework (EQF) un sistema di riferimento comune progettato per supportare il raccordo tra sistemi di qualifiche appartenenti a contesti nazionali e settoriali diversi. Emerge inoltre la necessità a livello internazionale della formazione di competenze funzionali alle richieste della vita e del lavoro, in termini di : capacità di problem solving, di assumere iniziative autonome flessibili, mobilitare i saperi per gestire situazioni complesse e risolvere problemi.

Analisi del contesto

Centrali per una buona occupabilità della persona, sono le competenze auto-orientative (pensare e scegliere consapevolmente il proprio futuro), sia quelle di progettazione e ri-progettazione di sé (life design).Uno dei temi cruciali sia nel dibattito sociale, sia nel dibattito scientifico è il tema dell'occupabilità che interessa tre ambiti principali di intervento: l'orientamento, la formazione e il lavoro nonché i loro diversi intrecci. Nei tempi odierni l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro si realizza attraverso percorsi lunghi, precari e poco contestualizzati e i processi di socializzazione lavorativa divengono ricorsivi, discontinui e frammentati (Lodigiani, 2010). Nell' ambito dell'occupabilità ancora più difficile appare l' incontro dei giovani disabili e il mondo del lavoro, a causa della permanenza di stereotipi e stigmi, uniti alla mancanza di una reale volontà politica e sistemica nell' applicare e far rispettare le normative. Harris, Jones et al. (2010) sostengono l' importanza di tenere in considerazione nel momento della transizione alla vita adulta e professionale dei giovani adulti in condizione di disabilità, le loro caratteristiche funzionali e cognitive, gli obiettivi individuali e le potenzialità nell' ambito accademico e professionale. Tuttavia lo studio di Carter, Austin e Trainor (2012) indica che tali giovani, di solito, concludono il percorso di formazione senza competenze, abilità ed esperienze e anche senza un supporto che consenta loro di avere concrete opportunità di lavoro. Risulta dunque necessaria l' esplorazione del costrutto di occupabilità non solo dal punto di vista teorico ma anche attraverso la percezione che i giovani adulti in condizione di disabilità, hanno della loro occupabilità al fine di realizzare percorsi di formazione ed orientamento finalizzati all' esplorazione delle competenze relative all' occupabilità di tutti i giovani adulti, in un' ottica inclusiva.

Domande di ricerca

Quale è il potenziale di occupabilità dei giovani adulti (18-30 anni) in condizione di disabilità nel contesto italiano/campano?

Esiste una differenza nel potenziale di occupabilità tra giovani adulti diplomati e laureandi o laureati?

Esiste una differenza nel potenziale di occupabilità determinata dall'appartenenza di genere?

Impostazione metodologica

Si è scelto di effettuare una ricerca esplorativa empirico-descrittiva. Nello specifico è stato utilizzato lo strumento AVO approntato dall' INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2015) e informatizzato dalla Sezione Tecnologia del Centro di Ateneo SInAPSi al fine di esplorare il potenziale di occupabilità di giovani adulti Campani (18-30 anni) in condizione di disabilità. Si è scelto inoltre di esplorare , attraverso l' uso di interviste semi-

strutturate, la storia e il progetto professionale di 20 giovani Campani in condizione di disabilità. Per quanto concerne la metodologia di analisi dei dati , si prevede l' utilizzo del Software NVIVO (Richards, 1999) per l' analisi qualitativa del corpus delle interviste e l'utilizzo del software SPSS per effettuare delle analisi descrittive dei dati raccolti.

Risultati

I giovani in condizione di disabilità che hanno partecipato allo studio presentano un potenziale di occupabilità medio-basso e riportano difficoltà nella progettazione del proprio progetto professionale. L'analisi qualitativa ha consentito di confermare tale difficoltà e di inquadrare il progetto professionale nei termini di "ri-orientamento di sé tra risorse e barriere".

Conclusioni

Lo studio teorico del costrutto e dei modelli di occupabilità presenti nella letteratura scientifica, accompagnata all'esplorazione del potenziale di occupabilità dei giovani adulti Campani in condizione di disabilità sollecita alcune riflessioni in merito alla necessità di realizzare nei contesti scolastici, universitari e sul territorio, percorsi di orientamento all'occupabilità che tengano conto del modello dell' International Classification of Functioning, Disability and Health (WHO, 2001) e di adottare strumenti che sostengano l'esplorazione e la promozione delle competenze dei giovani in condizione di disabilità affinchè i giovani adulti in condizioni di disabilità possano immettersi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto.

Résumé (version courte)

Cadre juridique: La Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU souligne que les Etats reconnaissent les droits à l'instruction des personnes handicapées.

En vue de réaliser ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États assurent un système éducatif inclusif à tous les niveaux et l'apprentissage tout au long de la vie ".…] (ONU, 2006, article 24).

Dans le même ordre d'idées, l'UNESCO, dans ses Lignes directrices pour l'inclusion dans l'éducation, stipule que " les adultes doivent également se voir offrir des possibilités d'apprentissage, car l'objectif ultime de l'inclusion dans l'éducation est la participation effective de l'individu à la société par le plein développement de son potentiel ".

Plus précisément, le Mémorandum de Lisbonne (2000) souligne que "Pour la plupart des gens et pour la majeure partie de leur vie, l'indépendance, l'estime de soi et le bien-être sont associés à un emploi rémunéré, qui est donc un facteur crucial dans leur qualité de vie. La capacité d'insertion professionnelle, c'est-à-dire la capacité de trouver et de conserver un emploi, est donc une dimension essentielle de la citoyenneté active, mais c'est aussi la clé pour atteindre le plein emploi, améliorer la compétitivité de l'Europe et assurer sa prospérité dans la "nouvelle économie". (UE, 2000, p. 6). En ce qui concerne les personnes handicapées, "(...) elles exigent les mêmes possibilités d'accès aux ressources sociales, telles que le travail, l'éducation scolaire et professionnelle, la formation aux nouvelles technologies, les services sociaux et sanitaires, le sport et les loisirs, les produits et biens de consommation" (Charte de Madrid, 2000).

Analyse de scénario: L'époque actuelle se caractérise par une mondialisation croissante du travail et des relations économiques, avec pour conséquence une forte mobilité des personnes. D'où la nécessité de trouver des outils pour "communiquer" les connaissances et savoir faire autre chose que de simples diplômes ou cursus. La création en 2008 du cadre européen des certifications (CEC) constitue une étape clé dans cette direction, un système de référence commun conçu pour soutenir le lien entre les systèmes de certification appartenant à des contextes nationaux et sectoriels différents. Il apparaît également nécessaire, au niveau international, de former des compétences fonctionnelles aux exigences de la vie et du travail, en termes de : capacité à résoudre les problèmes, à prendre des initiatives autonomes et flexibles, à mobiliser les connaissances pour gérer des situations complexes et résoudre des problèmes.

Analyse du contexte: Au centre d'une bonne employabilité de la personne, se trouvent les compétences auto-dirigées (penser et choisir consciemment son propre avenir), à la fois celles de planifier et de se redessiner soi-même (life design). L'un des thèmes cruciaux des débats tant sociaux que scientifiques est la question de l'employabilité, qui concerne trois

grands domaines d'intervention: l'orientation, la formation et le travail, ainsi que leur imbrication différente. Aujourd'hui, l'entrée des jeunes dans le monde du travail se fait par des parcours longs, précaires et contextualisés et les processus de socialisation au travail deviennent récursifs, discontinus et fragmentés (Lodigiani, 2010).

Dans le domaine de l'employabilité, la rencontre des jeunes handicapés et du monde du travail est encore plus difficile, en raison de la persistance des stéréotypes et des stigmates, ainsi que de l'absence d'une réelle volonté politique et systémique d'appliquer et de faire respecter la réglementation. Harris, Jones et leurs collaborateurs (2010) reconnaissent l'importance de tenir compte, dans la transition à la vie adulte et professionnelle des jeunes adultes handicapés, de leurs caractéristiques fonctionnelles et cognitives, de leurs objectifs individuels et de leur potentiel dans le milieu scolaire et professionnel. Cependant, l'étude de Carter, Austin et Trainor (2012) indique que ces jeunes gens terminent généralement leur formation sans compétences, capacités et expérience et aussi sans soutien pour leur permettre d'avoir de réelles opportunités d'emploi. Il est donc nécessaire d'explorer la construction de l'employabilité non seulement d'un point de vue théorique, mais aussi à travers la perception que les jeunes adultes handicapés ont de leur employabilité afin de mettre en œuvre des formations et des conseils visant à explorer les compétences liées à l'employabilité de tous les jeunes adultes, dans une perspective inclusive.

Demande de recherche

Quel est le potentiel d'employabilité des jeunes adultes (18-30 ans) handicapés dans le contexte campanien ?

Y a-t-il une différence dans le potentiel d'employabilité entre les jeunes diplômés adultes et les étudiants de premier cycle ou les diplômés ?

Y a-t-il une différence dans le potentiel d'employabilité selon le sexe ?

Démarche méthodologique

Une recherche exploratoire empirico-descriptive a été choisie. En particulier, l'outil AVO développé par l'IISFOL/INAPP et informatisé par la Section Technologie du Centre universitaire SInAPSi a été utilisé pour explorer le potentiel d'employabilité des jeunes adultes handicapés de Campanie (18-30 ans). Il a également été choisi pour explorer, par le biais d'entretiens semi-structurés, l'histoire et le projet professionnel de 20 jeunes Campani handicapés. En ce qui concerne la méthodologie d'analyse des données il est prévu l'utilisation du logiciel NVIVO (Richards, 1999) pour l'analyse qualitative de l'ensemble des entretiens et l'utilisation du logiciel SPSS pour effectuer des analyses descriptives des données collectées.

Résultats: Les jeunes personnes handicapées qui ont participé à l'étude ont un potentiel d'employabilité moyennement faible et font état de difficultés dans la conception de leur projet professionnel. L'analyse qualitative a permis de confirmer cette difficulté et de cadrer le projet professionnel en termes de réorientation de soi entre ressources et barrières .

Conclusions:

Les difficultés dans la conception de son propre Soi professionnel qui sont apparues à la fois dans l'étude de l'exploration du potentiel d'employabilité et à travers l'analyse qualitative du corpus, appellent une réflexion importante sur comment repenser les actions éducatives et les parcours de formation, dans le sens du développement des compétences nécessaires à la formation de citoyens actifs et compétents dans la vie ou dans des compétences personnelles. Il faut aussi repenser les contextes éducatifs dans lesquels la pédagogie doit fournir des outils culturels pour mettre en œuvre une réorganisation du système éducatif en termes fonctionnels et de contenu. Il est tout aussi crucial de repenser l'orientation, une orientation vers l'employabilité qui doit traverser toutes les périodes de la formation, une orientation comme travail éducatif, comme un processus que la personne met en place pour guider sa relation avec la formation et le travail, à travers le développement, dans les dimensions permanentes et transversales de la compétence 3 B reconnaissable comme la capacité à définir et réaliser des projets de vie et personnels. On pourrait considérer cette compétence comme " réflexive " car elle soutient les individus dans l'interprétation de leur vie en leur donnant sens et sens (OCDE, 2005). Penser et choisir consciemment son propre avenir, en se concevant et en se repensant continuellement, permet à l'individu d'être employable, c'est-à-dire "de se présenter sur le marché du travail avec un projet professionnel personnel qui s'inscrit dans le contexte". (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Le monde de l'éducation a donc le devoir de co-construire des contextes d'apprentissage de l'employabilité en interagissant constamment avec le monde du travail et les parties prenantes, sans attendre la sortie de l'université mais en intervenant dans le contexte scolaire car l'éducation est la seule solution structurelle au chômage, la seule réponse à la nouvelle demande de compétences, exprimée par les changements sociaux et économiques (Cesarano, 2018). Il semble nécessaire d'échanger entre le monde de l'éducation et les autorités locales qui s'occupent de l'orientation professionnelle des personnes handicapées afin de co-planifier des parcours d'orientation incluant l'employabilité qui permettent au sujet de prendre conscience et de savoir comment promouvoir ses compétences, construire un projet professionnel qui prend en compte les ressources personnelles et contextuelles. Mais il est tout aussi important, comme l'a montré l'analyse qualitative du matériel recueilli par le biais d'entretiens semi-structurés, de prendre conscience des facteurs personnels et contextuels qui entravent ce processus, afin d'identifier des stratégies visant à promouvoir le déploiement de projets

professionnels des jeunes personnes handicapées. Une orientation importante du développement est l'exploration et la mise en œuvre des compétences et des aptitudes des jeunes personnes handicapées dans la transition de l'école au monde du travail, de l'école à l'université et de l'université au monde du travail. Il serait donc possible d'émettre l'hypothèse d'un parcours d'orientation vers l'employabilité qui adopte tout d'abord l'outil de l'entretien biographique basé, d'un point de vue bio-psycho-social, sur le modèle de la Classification internationale du handicap fonctionnel et de la santé (WHO, 2001).

L'adoption de la Classification internationale du fonctionnement (*international Classification of functioning disability and health)*du handicap et de la santé est donc essentielle à la mise en œuvre d'une pratique d'orientation inclusive afin de recueillir des informations sur le fonctionnement de la personne en tenant compte des facilitateurs et des obstacles rencontrés par chaque sujet. Un autre outil utile, comme nous l'avons vérifié dans l'étude exploratoire, est le questionnaire *AVO Giovani* (Grimaldi, Porcelli, Rossi, Bosca, Silvi, 2015) pour établir les profils d'employabilité des jeunes impliqués, à discuter avec les informations obtenues de l'interview biographique dans la clé ICF. Ce qui suit est une future proposition pour tester une pratique d'orientation basée sur le modèle Pe.SCO. Le modèle Pe.SCO conçoit 4 domaines de formation différents (et interconnectés) (Becciu, Colasanto, 2004) qui correspondent à 4 domaines de compétences de base pour une bonne employabilité, comme décliné dans le modèle INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014 ; Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015). L'hypothèse de travail autour de laquelle s'articule cette proposition est que l'adoption d'une telle pratique d'orientation pourrait soutenir les jeunes adultes handicapés dans leur formation, renforcer leurs compétences (Skills) transversales, promouvoir l'acquisition de compétences généralistes, développer leur potentiel d'employabilité (mesuré par le questionnaire AVO Giovani validé par l'INAPP avant et après le test du parcours d'orientation) apportant une réponse efficace à moyen et long terme aux problématiques décrites dans l'analyse du contexte, vous permettant d'augmenter le potentiel d'employabilité et d'accroître les compétences transversales de ces jeunes afin de réaliser pleinement leur projet professionnel.Il est tout aussi important de donner la parole aux capacités et aux attitudes des jeunes handicapés, de changer le "regard discriminant de l'Autre" qui fait passer l'attention de la condition de handicap au savoir-faire des jeunes handicapés. Un outil utile pourrait être caractérisé par la réalisation de son propre curriculum numérique (De Carlo, 2016). The Digital Curricula Story est une courte histoire personnelle d'environ deux minutes et demie réalisée avec des instruments numériques et accompagnée d'une séquence photographique.Il raconte l'histoire de la competence d'un sujet en "fusionnant" les techniques narratives avec le potentiel technologique.

Résumé (version longue)

Des politiques aux modèles de handicap

La Communauté européenne s'occupe du handicap depuis la seconde moitié des années 70. Initialement, toutefois, l'action communautaire était marginale et se déroulait principalement au moyen d'instruments non contraignants ou dans le seul but d'échanger des informations entre États membres. Les droits des personnes handicapées sont en dehors du cadre juridique européen et les traités en vigueur à l'époque ne mentionnent aucunement le handicap. La première résolution du Conseil recommandant l'élaboration d'un programme d'action pour l'emploi et l'intégration sociale des personnes handicapées remonte à 1974. Sur la base de cette première résolution, et jusqu'au début des années 1990, quatre programmes d'action ont été élaborés, visant principalement à aider les États membres à faciliter l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées. En1996, avec l'approbation de la Stratégie de la Communauté européenne pour les personnes handicapées, marque le premier véritable tournant dans l'action européenne. Cette stratégie, tout en étant un document non contraignant, représente la première reconnaissance du handicap dans la politique européenne et la première affirmation réelle de la nécessité de protéger les droits des personnes handicapées par une série d'actions intégrées et coordonnées, caractérisées par un changement de perspective inspiré des Règles pour l'égalité des chances des personnes handicapées approuvées par les Nations unies en 1993 et qui favorise l'émergence du "modèle social du handicap ", qui conçoit le handicap comme une conséquence de facteurs sociaux et non comme une conséquence de la déficience de l'individu. Toutefois, à ce jour, le texte législatif le plus important reste la directive 2000/78/CE du Conseil portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui est le premier véritable texte législatif visant à garantir le droit au travail des personnes handicapées. Outre l'interdiction de la discrimination (directe et indirecte) et du harcèlement fondés sur le handicap, la religion ou les convictions, l'âge ou l'orientation sexuelle, la directive impose aux employeurs de faire des aménagements raisonnables. En 2000, le Conseil européen de Nice a approuvé la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui comprend deux dispositions spécifiques au handicap. L'article 21 énonce le principe de non-discrimination, tandis que l'article 26 dispose que l'UE reconnaisse et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. En 2009, l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne a conduit à un renforcement des compétences de l'UE dans le domaine du handicap, mais seulement indirectement. Tout en laissant inchangé le texte de l'article 19 du traité FUE (ex-article 13 du traité CE) dans la mesure où il décrète la compétence de l'Union pour "combattre toute discrimination fondée

sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle", le traité de Lisbonne a également entraîné une modification importante du statut de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : il lui a été attribué la même valeur juridique (contraignante) que les traités, ce qui en fait une source de droit primaire. Le 13 décembre 2006, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (à partir de maintenant simplement la Convention des Nations Unies).Cette Convention, fortement inspirée du modèle social précité, lie la condition de handicap à l'existence de barrières environnementales et sociales et impose aux Etats concernés de lever ces obstacles. Dignité, autonomie individuelle, égalité, égalité, accessibilité, inclusion dans la société et acceptation du handicap comme faisant partie de la diversité humaine sont les principes clés autour desquels s'articule le texte conventionnel, qui relit les droits humains classiques à la lumière du handicap. Après sa ratification, la Convention est devenue partie intégrante du droit communautaire et a pris le statut de "sous-constitutionnelle". Presque en même temps que la ratification de la Convention des Nations Unies, la Commission a adopté la Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées 2010-2020. Le titre évoque explicitement la stratégie précédente de 1996 et s'inscrit dans sa continuité conceptuelle claire, puisqu'il vise à permettre aux personnes handicapées d'exercer tous leurs droits et de bénéficier de la pleine participation à la société et à l'économie européennes (SEC, 2010). En fait, cette nouvelle stratégie, comme la précédente, semble être fortement influencée par le modèle social et a pour pivot conceptuel et programmatique l'élimination des obstacles à la participation des personnes handicapées à la vie sociale, culturelle et économique. Dans ce cas, cependant, la Stratégie 2010-2020 est explicitement basée sur la Convention des Nations Unies et intègre ses principes avec les objectifs du plan plus large " Europe 2020 " (COM, 2010), qui vise à son tour à promouvoir une croissance intelligente, durable et inclusive. Le principal élément nouveau est l'identification de huit domaines spécifiques dans lesquels l'Union européenne entend agir conjointement avec les États membres : accessibilité, participation, égalité, emploi, éducation et formation, protection sociale et santé. Un autre document important est l'Agenda 2030, signé par tous les pays de l'ONU en 2015, qui engage les gouvernements, la société civile et les individus à un nouveau modèle de développement durable, capable de combler l'écart entre le système humain, les systèmes vivants et le système mondial avant qu'il ne devienne irrécupérable. Les variables (environnement, économie, société et institutions) qui composent le paradigme de la " durabilité " sont évidemment interconnectées, à moyen et long terme, avec des effets concrets et réalisables, et visent ensemble à poursuivre un objectif global tel que celui indiqué au point 16 de l'Agenda 2030 sur la promotion de sociétés pacifiques et plus inclusives pour un développement durable (ONU, 2015). Les objectifs mentionnés dans l'Agenda 2030 visent à réaliser une

société qui ne laisse personne en arrière parmi les couches défavorisées de la population, à commencer par l'école et le travail. Il s'agit donc d'une société dans laquelle le travail doit être considéré non seulement comme une source de revenus, mais aussi comme un élément fondateur d'une société inclusive, une société plus juste, plus équitable, plus cohérente et durable, conformément aux objectifs communautaires et nationaux. En d'autres termes, nous reconnaissons explicitement que l'objectif d'une société durable - parce qu'elle est inclusive - ne peut être atteint sans tenir compte du rôle des personnes handicapées, qui, selon le Rapport mondial de l'OMS sur le handicap de 2011, représentent environ un milliard. On constate que les politiques visant à encourager la participation des personnes handicapées dans la société ont d'abord été définies en termes “d’inclusion", puis “d’intégration" jusqu'à parvenir à une nouvelle formulation visant “l’inclusion". En même temps, ces politiques ont parfois adopté le modèle biomédical et parfois le modèle social comme modèle de référence pour définir et classer le handicap. Il est donc essentiel de réfléchir à l'adoption de tels concepts et modèles afin d'en saisir les implications en termes d'objectifs poursuivis non seulement au niveau politique mais aussi au niveau social et culturel et enfin au niveau individuel. L'intégration reconnaît le droit des personnes handicapées à avoir une place dans la société, mais se limite à les placer dans un espace souvent séparé de la société (une institution ou une classe spéciale, par exemple), ou dans une situation passive, de dépendance et de soins.Dans ce cas, la décision sur l'endroit où ils devraient vivre et la manière dont les personnes handicapées devraient être traitées n'est pas prise par eux - ou par leurs familles, s'ils ne peuvent pas se représenter eux-mêmes - mais les décisions sont prises par d’autres acteurs (médecins, opérateurs des institutions publiques, etc..)

Souvent, donc, l'insertion est basée sur une approche d'aide sociale (Griffo, 2012). Au fil des ans, l'insertion a été dépassée par une approche visant l'intégration, comme l'a conceptualisé Griffo (2012),ce processus qui garantit aux personnes handicapées le respect des droits dans les lieux ordinaires, vécus par tous, sans toutefois modifier les règles et principes de fonctionnement de la société et des institutions qui les reçoivent.Dans le processus d’intégration, il manque la partie que la société doit faire. Ne disposant pas de règles pour d’accueillir les personnes handicapées, celles-ci sont plutôt forcées de s'adapter et d'accepter des conditions déjà définies, ce qui rend moins importantes les exigences dont il est démontré qu'elles ont besoin.L'intégration des personnes handicapées ne tient pas compte de l'ensemble des obstacles qu'elles peuvent rencontrer pour participer à la vie de la société. Les personnes handicapées sont considérées comme des "invités", et non comme des citoyens ayant la possibilité de faire valoir leurs droits.L'intégration configure également une approche compensatoire et se réfère exclusivement au champ éducatif, en regardant l'individu pour intervenir d'abord sur le sujet, puis sur le contexte, augmentant ainsi une réponse spécialisée. L’inclusion peut être décrite comme un

processus multidimensionnel, visant à réduire les frontières économiques, sociales et culturelles entre ceux qui sont inclus et exclus d'un contexte social, rendant ces frontières progressivement plus perméables. C'est un processus dynamique, étroitement lié aux changements économiques, culturels et sociaux qui caractérisent les scénarios changeants du monde dans lequel nous vivons, d'où la dérive un changement progressif des mêmes limites sur lesquelles le processus d'inclusion vient intervenir, changer les formes et les modes de participation à la vie associative et politique, l'égalité des chances et des ressources, et les niveaux de bien-être.Dans le processus en question, certaines dimensions constitutives peuvent être identifiées, sur lesquelles il est possible d'intervenir de manière différenciée mais intégrée, afin d'atteindre ses objectifs d'une manière efficace et stable: la dimension culturelle, qui implique la référence aux normes, aux valeurs, aux modes de vie; la dimension économique, qui fait référence au revenu, aux conditions de logement et d'emploi;la dimension sociale, qui renvoie aux liens familiaux, amicaux et communautaires (Striano, 2013).L'inclusion sociale s'inscrit donc dans ces dimensions à travers une variété d'actions, de choix et de stratégies. La présence, l'absence ou la privation de " capacités " est donc cruciale dans la promotion de l'inclusion sociale, entendue comme le processus d'inclusion progressive et de participation à des activités sociales d'un nombre croissant d'individus et de groupes en fonction de nouvelles opportunités d'accès aux biens et ressources essentiels (Striano, 2013). Au cours des cinquante dernières années, la définition et la classification des handicaps ont fait l'objet d'un profond processus de révision et d'amélioration, en s'entremêlant avec les processus d'intégration et d'inclusion sociale. Le premier modèle, appelé biomédical, a dominé pendant la plus grande partie du XXe siècle, définissant l'incapacité comme un écart par rapport à la normalité dans une structure ou une fonction psychologique, physiologique ou anatomique, causée par une maladie, un traumatisme ou autre (Boorse, 1975, 1977). Contrairement à ce paradigme, le modèle social s'est développé, il identifiait le handicap à une construction sociale, constituée d'un ensemble de conditions, d'activités et de relations (Oliver, 1986, 1990). Dans cette perspective, les limites auxquelles sont confrontées les personnes handicapées en matière d'éducation et d'emploi sont le résultat d'une attitude sociale envers leurs besoins et leurs capacités. Par conséquent, le désavantage perçu par ces citoyens provient de l'incapacité du contexte social à répondre à leurs besoins et aspirations (Gartner, Joe, 1987).La Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (OMS, 2001) a tenté de résumer les deux modèles dans un cadre conceptuel unique et cohérent, fondé sur l'hypothèse que le phénomène du handicap, la dimension biologique et la dimension socioculturelle sont intimement liés. Ce modèle représente l'outil de classification international utilisé aujourd'hui et reflète les changements de perspective sur le handicap qui ont eu lieu au fil du temps (OMS, 2001). La CIF s'articule autour du principe de l'universalisme en considérant le handicap non pas

comme un problème minoritaire au sein de la communauté, mais comme une condition qui peut affecter toutes les personnes. Ce ne sont pas les personnes qui sont classées, mais les conditions de santé qui leur sont liées (OMS, 2004). Le modèle CIF offre une approche intégrée : il intègre les aspects médicaux et sociaux du handicap dans une nouvelle approche - définie bio-psycho-sociale - qui donne une vue d'ensemble des processus possibles du handicap.Il s'agit donc d'un modèle interactif et multidimensionnel du fonctionnement et du handicap, conçu comme le résultat d'interactions réciproques entre les déficiences au niveau des structures et des fonctions du corps, les limitations d'activité, les restrictions de participation et les facteurs contextuels.La linéarité entre les différents éléments en faveur de leur interdépendance est définitivement dépassée, ce qui permet de mettre de côté la vision d'un parcours préétabli pour toutes les personnes handicapées. (Leonardi, 2005 : 85-87).

De l'emploi à l'employabilité : du monde du travail et des organisations au sujet

La dimension professionnelle joue un rôle central dans la mise en œuvre du projet de vie de chaque personne. Cette centralité de la dimension du travail, désormais reconnue aussi pour les personnes handicapées, est une conquête qui est le résultat d'un cheminement qui a vu la valeur du travail évoluer dans le temps. L'idée même que la personne handicapée est capable de travailler est certainement le résultat, dans ce sens, de l'évolution des conditions sociales et économiques au fil du temps, mais aussi des sinistres.Les changements qui se sont produits au fil du temps dans la manière de concevoir la relation entre handicap et travail ont conduit ces dernières années à la prise de conscience que le travail a un rôle fondamental dans le développement global de la personne qui, à travers lui, peut s'exprimer pleinement. A côté d'aspects plus généraux tels que l'acquisition de l'indépendance économique et la possibilité de différencier travail et loisirs (Montobbio, Navone, 2003), le travail est étroitement lié au développement de l'autonomie personnelle comme : un bon niveau d'intégration professionnelle produit généralement chez les personnes handicapées des niveaux constants d'autonomie personnelle et une plus grande autodétermination (Soresi, 2007). Le travail aide les gens à développer une perspective positive d'eux-mêmes, renforce leur confiance en un avenir meilleur et augmente leur volonté de s'exposer à de nouvelles expériences d'apprentissage (Young et Ensing, 1999). L'activité professionnelle est capable de stimuler la motivation vers une condition de croissance mature et autonome, c'est l'affirmation de soi, la dignité, la croissance personnelle et le saut vers une citoyenneté reconnue (Medeghini, 2006 : 207). Avec le processus de rétablissement, le travail est donc unanimement considéré comme une occasion importante de poursuivre le développement personnel, car il peut apporter des améliorations supplémentaires en termes de qualité de vie et d'expérience de bien-être (Strong, 1998: 32-35). Le travail n'est pas seulement un moyen d'obtenir une récompense

économique, mais aussi une série d'avantages "latents" tels que le statut et l'identité sociale; il garantit également les contacts et le soutien sociaux, occupe et structure le temps et, ensemble, favorise un sentiment d'accomplissement personnel (Shepherd, 1989 : 231-233). La non-application de la loi par le marché du travail et les organisations devient un obstacle à la mise en œuvre concrète des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. La question de l'employabilité dans le projet pour la vie des jeunes handicapés n'est pas abordée comme une construction multidimensionnelle, mais nous continuons à nous référer à la construction de l'emploi, d'un point de vue sociologique comme une place dans une organisation productive caractérisée par certaines tâches et missions (Barbier, Nadel, 1999). En termes de formation de l'identité, il est maintenant possible d'enregistrer la propagation d'un ego fluide et multiple qui ne permet pas à l'individu de garder le fil de son récit, de se retrouver dans les changements, donc la non-identité dans l'identité est le paradoxe fondamental de l'individu.Une contribution pertinente à la réalisation de la nouvelle subjectivité professionnelle des jeunes personnes handicapées peut être apportée en explorant la perception de l'employabilité, alors que jusqu'à présent ce concept n'a pas été exploré en relation avec les personnes handicapées et que la plupart des études ont porté sur les attitudes des employeurs et collègues plutôt que sur le point de vue des personnes handicapées.(Schein, 2004; Gewurtz, Kirsh, 2005; Shurtz et al, 2005; Reichers, Schneider, 1990; (Ball et al, 2005; Sandler, Blanck, 2005 ; Stone, Colella, 1996; Burke-Miler et al, 2006; Ren et al, 208: 200; Morgan, Alexander, 2005; Keating et al, 2007; Smith et al, 2003). Plus précisément, nous avons choisi de mener une recherche exploratoire, empirico-descriptive, en posant les questions suivantes qui ont orienté le point de départ de cette étude:

Quelle est la perception que les jeunes Campani handicapés ont de leur employabilité ?

Par la suite, au cours de la recherche et en même temps que l'analyse des premières données recueillies, une deuxième question a été posée:

Quels sont les éléments individuels et contextuels qui caractérisent l'histoire professionnelle et le projet des jeunes travailleurs handicapés en Campanie?

La difficulté de trouver des jeunes handicapés de différentes régions italiennes a limité la portée de l'enquête à la région Campanie.

Nous avons choisi d'utiliser une approche mixte (méthodes quantitatives et qualitatives) pour pouvoir étudier différents éléments du phénomène. La première partie de l'étude, d'orientation quantitative, nous a fourni un cadre général de référence que nous avons ensuite approfondi par une méthodologie plus qualitative. La sujet sensible, la période historique caractérisée par la crise économique et les indications de la littérature qui se concentre sur la socialisation des jeunes handicapés au travail du point de vue des

employeurs et des collègues en entreprise, d'une part, et sur la construction de l'employabilité non approfondie par rapport aux personnes handicapées et non explorée du point de vue des sujets, d'autre part, nous ont demandé de planifier avec une attention particulière les premiers contacts avec les participants pour cette étude. Le chemin, caractérisé par plusieurs phases, nous a permis de nous rapprocher du contexte en le mettant à plat, exactement comme cela se produit lorsque l'on utilise le zoom d'une caméra. En Campanie, le nombre de personnes handicapées interrogées par l'INAIL est de 58 585, dont 48 585 hommes (83%) et 10 000 femmes (17%). Afin d'identifier les jeunes Campani handicapés âgés de 18 à 30 ans qui souhaiteraient participer à l'étude exploratoire, il a été décidé d'identifier par quels canaux présenter le projet de recherche et impliquer ces jeunes.Le choix spécifique a été de réaliser une cartographie, dans la région Campanie, les principales associations qui s'occupent du handicap, identifier les principales caractéristiques de ces associations en termes de groupes d'âge auxquels elles s'adressent, les activités réalisées et le type de handicap des usagers. La cartographie des principales associations actives sur le territoire de la Campanie a permis de voir comment la plupart d'entre elles sont nées de la volonté des membres de la famille et des personnes handicapées dont le but est de créer des espaces de socialisation et d'acquisition de l'autonomie personnelle. Les quelques associations qui s'occupent de placement offrent surtout des parcours de laboratoire pré-professionnalisants et des ergothérapies dans des espaces protégés caractérisés par " comme si " et non par l'expérimentation dans des contextes de travail réels mais caractérisés par l'acquisition de compétences liées principalement à " l'artisanat et la restauration. Suite à cette cartographie, il a été décidé de contacter les associations par téléphone afin de prendre rendez-vous pour présenter l'étude exploratoire aux utilisateurs des associations. De nombreuses familles et paroisses ont également été contactées sur les conseils des associations afin d'atteindre les jeunes handicapés engagés dans ces contextes. Les documents et recommandations communautaires et nationaux qui guident également la plupart des actions cofinancées par le Fonds social européen considèrent l'employabilité comme un objectif prioritaire des politiques de l'emploi. D'autre part, il est bien connu que l'employabilité est l'un des piliers de la stratégie européenne pour l'emploi et, dans notre pays, l'attention politique est largement concentrée sur le renforcement des interventions ordinaires et extraordinaires de recherche et de soutien au travail.Ces interventions sont encore plus complexes si l'on se réfère aux jeunes personnes handicapées, qui souvent ne prennent pas en compte les compétences, les ressources, les particularités et les difficultés, contextualisées dans le cadre plus large de la mise en œuvre de leur projet de vie et de travail, en considérant l'employabilité en termes systémiques, dans la négociation continue entre le contexte individuel et socio-culturel et politique. Il est donc essentiel de disposer d'outils adéquats pour rendre les gens plus employables, plus compétitifs, toujours plus actifs, clients et

coresponsables de leur propre parcours de vie. Afin d'explorer la perception que les jeunes personnes handicapées ont de leur employabilité en tant que construction multidimensionnelle, l'analyse de la littérature scientifique, dont le résumé a déjà été présenté dans les chapitres précédents, s'est orientée vers le choix de l'outil AVO Giovani qui permet de rendre opérationnel le modèle d'employabilité (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi ; 2015) développé par Inapp. Cet instrument et le modèle théorique sous-jacent ont été construits à partir de la littérature technico-scientifique sur l'employabilité. Si l'on parle de ce sujet depuis les années 50 et 60, afin de distinguer les sujets "employables" des sujets "non employables" en fonction de leurs attitudes personnelles et de leur santé physique et mentale, c'est depuis la fin des années 90 que l'on développe les premiers modèles sur le concept. Depuis lors, la littérature scientifique s'est enrichie de contributions qui offrent de nombreuses définitions et diminuent l'employabilité, attribuant un poids et une valeur différents aux déterminants subjectifs et personnels et aux dimensions structurelles contextuelles, en référence à la macro, méso ou micro perspective à partir de laquelle on part (De Fillippi, Arthur, 1994 ; McArdle et al, 2007 ; Fugate, Kinicki, 2008 ; Cavenago, Magrin, Martini, Monicelli, 2013 ; Mäkikangas, De Cuyper, Mauno, Kinnunen, 2013, Williams et al, 2015). Il est intéressant de passer d'une conception de l'employabilité comme politique d'entreprise pour aider l'individu à conserver son emploi à une conception dans laquelle les caractéristiques individuelles prennent un sens essentiel pour que la personne ait de meilleures possibilités d'emploi. Ce passage, qui rassemble beaucoup de littérature récente sur l'employabilité, a conduit à considérer l'individu comme l'unité principale d'analyse, avec son "patrimoine" de ressources et de compétences souvent considérées comme indépendantes du contexte de travail. Cependant, bien que l'orientation actuelle, en particulier dans le domaine de la psychologie positive, considère l'employabilité comme une construction de nature dispositionnelle, une riche veine d'études sociologiques voit certaines limites dans cette vision. La principale limite est que l'employabilité d'un sujet ne peut être séparée des éléments du contexte et que la base de ressources du sujet n'en est pas indépendante. Les éléments de contexte auxquels il est fait référence sont souvent identifiés dans la dynamique du marché du travail et sont liés à la zone géographique d'origine: variables, donc non contrôlables et non modifiables. Si nous devions adopter une interprétation purement socio-économique de l'employabilité, nous continuerions à considérer que les personnes les plus favorisées par les opportunités environnementales ont le plus grand potentiel. Les éléments qui peuvent être influencés, à l'intersection de l'individu et du contexte, se retrouvent, par exemple, dans les stratégies d'action que les gens mettent en place dans leur domaine de référence, la famille, la société et la vie en général. Il s'agit donc de travailler sur les réseaux de soutien, sur la connaissance et l'utilisation des services, et sur tous les aspects du renforcement d'une vie de citoyenneté active, dans la perspective du modèle d'employabilité proposé par l'INAPP.

La même attention croissante portée au capital psychologique, en tant que ressource clé pour entrer sur le marché du travail, s'accompagne d'un système de carrière qui ne repose plus sur le statut, mais sur les compétences et expériences des individus (Grimaldi, Porcelli, Rossi, Silvi, Boschi, 2015). Certains auteurs résument ce concept sous le nom de "capital carrière", qui est temporairement investi dans l'organisation à laquelle il appartient et qui peut être utilisé pour faire face aux nouvelles transitions (Grimaldi, Quaglino, 2005 ; Rolandi, 2015). Dans le sillage d'une conception décisionnelle de l'employabilité, c'est-à-dire d'une caractéristique non directement observable, le modèle INAPP soutient l'hypothèse que c'est un potentiel qui dépend de certaines ressources et compétences du sujet (c'est-à-dire du capital humain, social et psychologique de la personne), et d'un ensemble de facteurs qui sont quelque part objectifs. À la lumière de ces considérations, mais aussi des preuves empiriques obtenues en aval ces dernières années par l'Inapp (Grimaldi, 2007; Grimaldi, Avallone, 2005) visant à explorer le rôle et l'interaction de certaines dimensions psychosociales et de certaines conditions contextuelles sur les besoins en emploi et la demande de conseils, il a été décidé de définir l'employabilité comme *le croisement entre le capital humain, social et psychologique de la personne - arbitré par les variables de la situation - qui permet à l'individu de se présenter sur le marché du travail, avec un projet professionnel qui est en lien avec son contexte* (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014 ; p.50). Cette définition appuie l'hypothèse selon laquelle l'employabilité est un potentiel individuel qui dépend des ressources et des compétences personnelles. En particulier, l'Inapp a jugé essentiel d'établir un lien entre ces ressources et certains aspects indicatifs de la manière dont une personne agit :

- les stratégies de recherche d'emploi mises en place ;
- la connaissance et l'utilisation des services disponibles sur leur territoire ;
- la participation sociale.

Par conséquent, une mesure "subjective" ou dispositionnelle de l'employabilité a été développée et validée qui regroupe dans un seul indice certains facteurs qui ressortent de la littérature, particulièrement saillants tels que (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Boschi ; 2015).

À cet égard, il convient de noter que certaines approches laissent séparés les facteurs déterminant l'employabilité. Par conséquent, l'Inapp a jugé préférable, cependant, de faciliter également le travail de nombreux professionnels qui doivent intervenir dans le domaine de l'employabilité, pour parvenir à un indice synthétique unique .Ces facteurs renvoient à ce que le modèle proposé par l'Inapp a appelé les ressources internes de l'employabilité, c'est-à-dire, on peut supposer, les dimensions suivantes : adaptabilité professionnelle, *coping*, capacité perçue de trouver un emploi, attribution par cause,

perception du marché du travail, soutien perçu et réseaux sociaux. L'hypothèse est que l'ensemble de ces ressources donne lieu à un potentiel interne d'employabilité, utile à la recherche ou au changement d'emploi. Cet indice, combiné et lié à une série de variables descriptives et/ou structurelles en référence à l'histoire de la personne et à la lecture du contexte territorial, mais aussi en tenant compte d'autres variables (dont l'âge, le sexe et le lieu de résidence), donne une estimation globale du potentiel d'employabilité de l'individu. C'est pourquoi le questionnaire AVO comprend également une version qualitative pour la collecte de données personnelles et socio-curriculaires utiles à la fois pour guider et pour parvenir à une estimation globale du potentiel d'employabilité de la personne.

Le questionnaire AVO Giovani de l' INAPP a été conçu en fonction des facteurs supposés dans le modèle décrit ci-dessus. Concrètement, outre la collecte de données personnelles, de données sur la formation (qualifications obtenues et autres expériences professionnelles certifiées ou non) et de données sur l'état de l'emploi (travail effectué, secteurs d'emploi dans lesquels vous êtes employé), nous explorons certaines dimensions d'un grand intérêt pour les besoins de notre étude : les stratégies de recherche d'emploi mises en œuvre, la participation sociale, la connaissance des services dans la région et le fait de posséder certaines compétences. Les nombreuses difficultés rencontrées pour trouver de jeunes Campani handicapés participant à l'étude exploratoire ont conduit à l'adoption d'une procédure d'échantillonnage de type non probabiliste. En particulier, l'échantillonnage des cas a été adopté en choisissant un certain nombre de sujets présentant les caractéristiques requises par l'enquête pour réaliser le questionnaire, puis en leur demandant d'autres noms, afin de créer un "effet avalanche" (Corbetta, 2003). Cela a permis de trouver 202 jeunes Campani handicapés d'un âge moyen de 23,5 ans (M=23,5 ; DS=4,13).

En ce qui concerne la variable du sexe, l'échantillon est parfaitement équilibré avec 50 % de garçons et 50 % de filles. En ligne avec le jeune âge de l'échantillon, la majorité des sujets (88%) sont célibataires, seul un faible pourcentage déclare être marié ou cohabitant. La plupart des sujets (40%) résident à Naples, Caserte et Avellino (20%) et (10%) à Benevento et Salerne. Par rapport à la nationalité, 97% des sujets sont de nationalité italienne. En termes de diplômes , la majorité des jeunes, soit 49 %, ont un diplôme de fin d'études secondaires, 14,9 % ont un diplôme de fin d'études du collège et 14,4 % ont une qualification professionnelle. Seulement 9,9 % sont titulaires d'une licence et 9,4 % d'une maîtrise. En ce qui concerne les conditions/postes sociaux, la plupart des personnes, soit 56,4 %, sont à la recherche d'un emploi et 37,6 % sont des étudiants. Seulement 4% des participants travaillent. Cela confirme la situation dramatique des personnes handicapées dans la région Campanie, qui continuent à rencontrer de nombreuses difficultés pour trouver du travail. En ce qui concerne la variable Condition de difficulté, la plupart des sujets, soit 32,5 %, définissent leur condition en termes de déficience motrice, 29,9 % en

termes de déficience sensorielle, alors que 14,4 % des sujets définissent leur condition de difficulté en termes de déficience cognitive/intellectuelle et 22,7 % déclarent vivre dans un état de détresse psychologique/psychiatrique. L'indice d'employabilité mesuré après une première analyse est égal à 13,7. Ce score représente un niveau d'employabilité potentielle faible à moyen. Les valeurs suivantes ont été obtenues pour les moyennes les notes pour chaque échelle :

- Adaptabilité professionnelle : 3,84 ;
- Adaptation (coping) active (analyse et évaluation de la situation) : 3,56 ;
- Adaptation (coping) passive (évasion/esquive) : 3,04 ;
- Perception de l'auto-efficacité dans la recherche d'emploi : 4,07 ;
- Perception du marché du travail : 2,89.

Ces données montrent qu'en ce qui concerne la dimension de l'adaptabilité professionnelle, les jeunes personnes handicapées se perçoivent en moyenne comme étant efficaces et adaptables sur le plan professionnel en adoptant des méthodes d'adaptation (coping) actives et passives de manière équitable. La perception du marché du travail est négative, alors que le marché du travail campanien est perçu comme lent, confus, précaire et traditionnel. Dans les paragraphes suivants, grâce à l'aide du logiciel SPSS, nous décrirons en détail les moyennes et pourcentages de certaines échelles dont les résultats semblent intéressants et méritent une réflexion plus approfondie.

Afin d'explorer dans une perspective descriptive les données collectées suite à la mise en œuvre du questionnaire, l'analyse des données a été réalisée avec le programme de calcul IBM SPSS v23 (Statistical Package for Social Sciences). En particulier, des analyses statistiques descriptives (moyennes, distribution de fréquence, etc.) et ANOVA (analyse de variance) ont été effectuées. L'analyse descriptive a été orientée par les questions exploratoires suivantes :

Existe-t-il des différences significatives dans le potentiel d'employabilité en fonction du sexe ?

Y a-t-il une différence dans le potentiel d'employabilité entre les jeunes bacheliers et les jeunes diplômés ?

Existe-t-il des différences significatives dans l'indice d'employabilité par rapport aux conditions de l'handicapé ?

Existe-t-il des différences importantes dans le potentiel d'employabilité par rapport à l'état ou au poste actuel des sujets ?

Le calcul de l'ANOVA a permis de ne pas trouver de différences statistiquement significatives dans le potentiel d'employabilité selon le sexe, le niveau d'instruction et la situation ou le poste actuel. Statistiquement significatif, comme le montre le tableau du calcul de l'ANOVA (Fig.3) c'est plutôt la relation entre l'indice d'employabilité et la condition d'invalidité (F (195,3)= 6,06. p.<,005). La relation entre la perception du marché du travail et l'état de handicap est tout aussi significative (F (197,3) = 4,6. p.<, 005).

Afin d'identifier les différences significatives par rapport à l'analyse de variance concernant la relation entre l'indice d'employabilité et les différents types de conditions de handicap, il a été décidé d'adopter le test de Bonferroni (Hochberg, 1988). Le test de Bonferroni montre comment les jeunes personnes handicapées sensorielles se perçoivent comme plus employables en présentant un indice d'employabilité de 14,3 suivi par les jeunes handicapés moteurs dont l'indice d'employabilité est de 14. L'indice d'employabilité des jeunes présentant des handicaps cognitifs/intellectuels est de 13,4. Les jeunes en détresse mentale/psychiatrique se perçoivent comme moins employables avec un indice d'employabilité de 12,5. Les jeunes ayant un handicap moteur se sentent plus adaptables d'un point de vue professionnel que les jeunes ayant un handicap cognitif et un trouble mental/psychiatrique.Toujours en ce qui concerne l'adoption de coping active, des différences significatives apparaissent lorsque les jeunes handicapés moteurs adoptent ce type de coping plus que les jeunes souffrant de désordres mental ou psychiatrique. De plus, les jeunes ayant un handicap moteur se sentent plus efficaces que les jeunes ayant un handicap cognitif et les jeunes ayant des problèmes psychiatriques. De plus, les jeunes ayant un handicap moteur se sentent plus efficaces que les jeunes ayant un handicap cognitif et les jeunes ayant des problèmes psychiatriques. En ce qui concerne la perception du marché du travail, les jeunes ayant des handicaps sensoriels perçoivent le marché du travail d'une manière plus négative que les jeunes ayant des handicaps cognitifs et un trouble mental/psychiatrique/confortable. Désireux d'explorer spécifiquement le sens de l'auto-efficacité des participants avec une référence spécifique à la capacité de concevoir leur propre projet professionnel, il est intéressant de noter que 72% des sujets affirment avoir des difficultés à concevoir leur propre projet professionnel.En ce qui concerne l'ampleur des réseaux sociaux et le soutien perçu, il est possible de noter que la famille est perçue par 50% des sujets comme très solidaire et 47 % en moyenne solidaire. Pour 79% des sujets, les amis sont perçus comme un soutien en moyenne, suivis des voisins (pour 77% des sujets),des parents (pour 69% des sujets), des partenaires (pour 67% des sujets), des amis (pour 65% des sujets) et enfin des voisins (pour 65% des sujets) et connaissances (pour 60% des sujets).Viennent ensuite les centres d'emploi et les centres universitaires qui représentent une faible source de soutien (pour 67% des sujets), suivis des collègues (pour 51% des sujets). Par rapport à la rubrique "Autres", pour 49% sujets, il existe d'autres chiffres de référence dont les niveaux de soutien se situent autour des valeurs moyennes:

en particulier, 37% des sujets considèrent les éducateurs et les enseignants de soutient comme une source d'aide, 33% des sujets considèrent comme une ressource les centres de soutien pour l'inclusion universitaire avec une référence spécifique au Centre universitaire SInAPSi d'inclusion active et participative des étudiants universitaires de l'Université Federico II de Naples et le CID, le Centre universitaire pour l'intégration des étudiants handicapés et DSA (Specific Learning Disorders) de l'Université de Campanie Luigi Vanvitelli. 30% des participants considèrent comme une aide les institutions de soutien et les associations traitant du handicap, en faisant spécifiquement référence au soutien des volontaires de la fonction publique nationale. Dans la version originale du questionnaire AVO Giovani, nous avons choisi d'inclure quelques questions adressées exclusivement aux élèves handicapés des écoles secondaires afin de comprendre dans quelle mesure certains facteurs sont considérés comme fondamentaux dans le choix futur de l'université et de la carrière. Pour 85% des sujets, suivre leurs inclinations naturelles les influence à travers leurs choix futurs ; faire carrière est un facteur qui influence les choix futurs en moyenne (pour 84% des sujets); 82% des sujets considèrent utiliser leurs compétences comme un facteur qui les influence à travers ces choix. Alors que pour 73% des sujets, ces choix sont influencés en moyenne par la possibilité de gagner beaucoup d'argent. Le fait que 75 % des sujets parviennent à une situation économique sûre et stable est un autre facteur qui influence ces choix à travers un suivis pour l'accomplissement d'un rôle reconnu par la société (pour 70% des sujets). 64% des sujets attribuent des valeurs moyennes à la réussite, suivis de la crainte de décevoir les attentes de leurs parents. On a demandé aux étudiants quel chemin ils prévoyaient suivre pour atteindre leurs objectifs professionnels:

- 58 % des étudiants souhaitent poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention de leur diplôme ;
- 22 % des sujets aimeraient suivre une formation professionnelle ;
- 20 % des sondés aimeraient essayer d'entrer immédiatement dans le monde du travail

On a demandé aux participants dans quelle mesure la famille influence le futur choix universitaire/professionnel. En ce qui concerne le soutien dans l'identification des compétences et des attitudes des jeunes, il en ressort une influence qui, pour 67% des participants, se situe autour des valeurs moyennes. Cela vaut également pour le domaine des conseils et des suggestions (pour 65% des sujets). Pour 64% des sujets, la famille les influence en moyenne en leur proposant un modèle de référence. De même, que l'offre de la garantie d'une activité professionnelle commencée influence en moyenne le propre choix universitaire/professionnel. 72% des sujets se sentent tout à fait libres d'exercer une autonomie de décision complète, mais pour 71% des sujets, la famille tend à indiquer un

chemin précis à suivre et pour 68% des sujets, la famille influence les choix du futur en leur apprenant à se déplacer dans le monde. L'influence de la famille en général est donc sur les valeurs moyennes, guidant les jeunes étudiants dans leurs choix futurs. Les jeunes étudiants rapportent qu'après l'école secondaire, 34% de leurs familles aimeraient que leur enfant suive un cursus universitaire alors que 33% aimeraient que leur enfant suive un parcours universitaire conforme aux traditions familiales ; 24% des parents laisseraient plutôt de la place à leur enfant pour qu'il suive la voie souhaitée et finalement seulement 9% aimeraient que leur enfant suive un cours post-diplôme. En ce qui concerne le rôle joué par les amis, ils sont à la fois une occasion de comparaison (pour 74% des sujets) et un point de référence (pour 78% des sujets), ainsi qu'un soutien émotionnel.Les amis sont également une source d'information utile (pour 74% des sujets) et offrent également une aide appréciable pour identifier leurs propres attitudes. Le groupe de référence semble donc représenter un point de référence important en ce qui concerne les choix futurs. En ce qui regarde le rôle joué par l'école dans la connaissance du travail, selon 58% des participants, l'école n'est pas utile. En ce qui concerne également la connaissance de soi et de ses propres attitudes, pour 58% des matières, l'école n'est pas utile. Cela impliquerait de repenser le rôle de l'école en termes de formation pour le monde du travail et d'explorer ses propres attitudes et aspirations. Par rapport au poids couvert par une série de facteurs qui influencent le choix / les possibilités d'études universitaires ont une influence sur ce choix (pour' 86% des matières).Les compétences personnelles et les projets de vie (76% des sujets), les intérêts (75% des sujets) et les rêves jouent également un rôle (74% des sujets). Pour 71% des sujets, l'intervention des enseignants/parents et amis influence suffisamment ces choix. En ce qui concerne l'échec scolaire, 50% des sujets disent qu'il influence leurs choix futurs, tandis que 47% des sujets disent que l'échec scolaire n'a aucune influence sur leurs choix futurs. En ce qui concerne le type de formation, la plupart des participants sont impliqués dans un cours éducatif et seulement 11% sont impliqués dans une activité de stage/formation. Quant à la certification des compétences dans le domaine des langues et de l'informatique, aujourd'hui considérée comme centrale pour " l'entrée dans le monde du travail", seules 11% des personnes possèdent une certification linguistique et une certification en informatique. Parmi les jeunes qui travaillent, 26% ont un contrat DRT, un contrat de projet ou un stage. Pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi, 59% des sujets sont à la recherche d'un travail qui correspond à leur formation. Cependant, 69% des personnes sont prêtes à travailler dans d'autres secteurs que le leur. 31% des sujets sont prêts à se déplacer pour travailler mais en Italie alors que 30% des sujets sont prêts à se déplacer dans leur propre région. 22% des personnes n'ont pas l'intention de déménager et seulement 11% sont prêtes à déménager en Europe.

En ce qui concerne les moyens et instruments adoptés dans la recherche d'emploi, 37% des sujets préfèrent l'auto-application, tandis que 27% adoptent Internet et spécifiquement 25%

adoptent les réseaux sociaux tels que Linkedin. Les services publics de l'emploi ne sont utilisés par aucun des participants et par les agences de placement privées que par 4% des sujets. 40% des sujets se consacrent à la recherche d'emploi sur une base hebdomadaire alors que 29% des sujets se consacrent à la recherche d'emploi moins d'une fois par mois. 18% des gens cherchent du travail tous les jours, tandis que 13% le font sur une base mensuelle. Seuls 22% des jeunes ayant participé à la mise en œuvre du questionnaire ont participé aux tests de sélection au cours des six derniers mois. En ce qui concerne la connaissance et l'utilisation des services, 45% des sujets se sont tournés vers les centres d'emploi, tandis que 33% des sujets les connaissent mais ne s'y sont pas adressés. 33% sont bien informés sur les agences de placement, 32% les ont consultées et 30% ne connaissent pas les agences de placement. Même les associations patronales et/ou syndicales ne sont pas connues par 57% des sujets contre 28% des participants qui disent les connaître et seulement 12% des sujets contactés. 46% des gens connaissent les établissements de formation, 36% ne les connaissent pas et seulement 11% se sont tournés vers eux. Les services d'information et/ou d'orientation (information jeunesse, information emploi, COL, CILO, guichets multifonctionnels, etc.) ne sont pas connus par 58% des sujets alors que 27% les connaissent mais seulement 11% des sujets se sont adressés à eux. En ce qui concerne la fréquentation et l'utilisation de la Chambre de Commerce, 71% des sujets ne connaissent pas ce service contre 23% des sujets qui la connaissent.Même les services de soutien au travail autonome ne sont connus que par 20% des sujets. Seulement 18% des sujets se tournent ou se sont tournés vers les services universitaires, tandis que 86% des sujets se tournent vers les services sociaux et de santé.

En ce qui concerne la sphère de la participation sociale, 63% des sujets se mettent à jour sur les aspects de la politique nationale et internationale et 53% des sujets lisent les journaux et les quotidiens. 83% des sujets utilisent un réseau social mais seulement 21% utilisent Linkedin. Seulement 10% des sujets appartiennent à un syndicat et seulement 12% des sujets appartiennent à un parti politique. 37% des sujets participent à des événements culturels, 33% appartiennent à un groupe religieux, 32% à un groupe musical et 34 % à un groupe sportif, tandis que 24% appartiennent à un groupe éducatif et 26% des sujets sont bénévoles. Par conséquent, une bonne participation socioculturelle semble émerger.

De l'employabilité au projet professionnel des jeunes Campani handicapés entre ressources et barrières : une analyse qualitative

L'utilisation du questionnaire AVO Giovani a permis d'explorer le potentiel d'employabilité de 200 jeunes personnes handicapées en Campanie et de recueillir des données contextuelles sur la connaissance et l'utilisation des services et des autorités locales en matière de recherche et d'orientation professionnelle. Cependant, il ne permet

pas d'explorer spécifiquement les processus qui caractérisent l'histoire professionnelle et le projet professionnel des jeunes handicapés qui travaillent déjà ou qui sont engagés dans un stage ou un apprentissage, avec référence spécifique, du point de vue bio-psycho-social, à ces éléments personnels et contextuels qui ont influencé et influencé le déclin de leur expérience et la planification professionnelle. L'objectif est donc de donner la parole au Soi professionnel du sujet-personne qui, de nos jours, passe d'une catégorie d'être et devient une catégorie de devenir (Rossi, 2008).

Vingt entretiens semi-structurés ont été réalisés avec de jeunes travailleurs et apprentis/stagiaires handicapés. Les entretiens ont été réalisés avec des temps et dans des espaces convenus avec les participants, dans le but de stimuler une attitude positive et spontanée de la personne interrogée. Cependant, en ce qui concerne les aspects éthiques, les entretiens ont été enregistrés sur support audio avec le consentement des participants, puis retranscrits et retranscrits mot par mot. Il a été décidé de procéder à une analyse du contenu des entretiens en adoptant la Grounded Theory comme substrat théorique et méthodologique. ((Glaser,Strauss, 1967), avec une référence spécifique au paradigme épistémologique constructiviste (Charmaz, 2005). L'analyse thématique a été soutenue par l'utilisation du logiciel Nvivo (Richards, 1999).L'ensemble des entretiens a fait l'objet d'une analyse de contenu (Krippendorff, 2013) à l'aide du logiciel Nvivo (Richards, Lyn ; 1999), comme il est souligné ci-dessus. La question générative de la recherche à la base de l'analyse qualitative a été produite sur la base de la formule exprimée par Glaser (1998) "What's going here", qui, dans le cas de la recherche présentée ici, était ainsi articulée:

Comment se déroulent l'histoire et le projet professionnel des jeunes travailleurs handicapés Campani?

L'analyse du corpus de textes a prévu une première phase de codage initial ou ouvert, en analysant les textes ligne par ligne en référence à la formule "all is data" à la base d'une méthodologie Grounded (Glaser, 1992), afin d'identifier les unités minimales de signification et les récurrences thématiques sous forme de phénomènes labellisés et définis de manière très précise. A l'aide du logiciel Nvivo, cette phase de codage a permis d'identifier les ***nodes*** nœuds, c'est-à-dire les thèmes, concepts et thèmes mis en pratique par le chercheur, lors de la lecture et de l'exploration du contenu des matériaux de recherche. Dans une étape ultérieure, les ***nodes*** nœuds ont été fusionnés puisque certains d'entre eux se chevauchaient et ont ensuite été réduits. Au cours de la phase de codage ciblé, une série de macro-catégories ont été identifiées grâce à un processus de ré-étiquetage re-labeling des premières étiquettes. Pour chaque macro-catégorie, les ***nodes*** nœuds qui contribuent à leur définition ont été identifiés et énumérés. Ce travail de classification et d'agrégation de ***nodes*** nœuds la formulation de macro-catégories a été réalisé à l'aide du logiciel Nvivo à travers la création de Sets, compris comme "conteneurs

conceptuels" qui permettent de regrouper les concepts qui appartiennent aux macro-catégories énucléées par le codage ciblé. La macro-catégorie Ressources identifiées dans le contexte fait référence aux éléments contextuels qui ont facilité la déclinaison de l'histoire et du projet professionnel des jeunes interrogés en termes d'expériences émotionnelles, d'attitudes positives vécues dans le contexte professionnel et social par leurs collègues, employeurs et leur réseau social de référence. Sentir que son propre handicap, vécu par les sujets comme "particularité de la personne", est accepté et reconnu par les Autres personnes significatives est une ressource importante, comme les attitudes de type accueillant de la part des employeurs et des collègues. Les dispositions prises dans l'environnement de travail en termes de gestion du temps de travail et d'accessibilité de l'environnement de travail et en termes d'adaptation réciproque et progressive entre employeur et travailleur handicapé sont décrites comme centrales dans la déclinaison de son expérience professionnelle, avec une référence spécifique à l'évaluation de l'état de santé afin que le contexte professionnel s'adapte aux besoins des travailleurs handicapés.Ainsi, le sentiment que l'environnement de travail est un environnement inclusif d'un point de vue à la fois humain et professionnel est considéré comme une ressource. Cependant, l'environnement de travail doit également être stimulant par rapport aux tâches à accomplir et aux compétences à acquérir. Être compris dans ses propres difficultés permet de mieux travailler. La comparaison à travers Linkedin avec des professionnels du même secteur pour entreprendre la même carrière est centrale dans la conception de l'individu professionnel car elle permet de planifier les étapes qui contribuent à l'accomplissement de cette fonction tandis que le soutien de collègues experts dans l'apprentissage de nouvelles tâches rassure le novice en favorisant le sentiment d'appartenance à une équipe et enrichit le bagage du savoir-faire. Le soutien perçu par les amis et la famille comme une source de soutien émotionnel et d'information joue un rôle crucial dans l'histoire professionnelle parce que "...si ma famille et mes amis croient en mes capacités, alors j'y crois aussi ". (A.). Après tant de portes claquées au visage parce qu'on m'a dit qu'en tant que personne handicapée, je serais fatiguée, mes parents m'ont donné l'occasion d'ouvrir un gîte et de le gérer. La rétroaction positive de l'employeur au sujet du rendement au travail et l'appréciation du travail par les clients encouragent à s'engager dans le travail et devient une ressource en termes de volonté d'amélioration d'un point de vue professionnel. En ce qui concerne les outils d'orientation et de recherche d'emploi, Jobmetoo est considéré comme une ressource énorme. Jobmetoo est une plateforme de recrutement en ligne qui permet aux entreprises de sélectionner, de manière ciblée et efficace, des travailleurs handicapés et, en même temps, de promouvoir l'inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail avec l'intention de dépasser les obligations de la loi 68/99 créant la valeur pour la société. Jobmetoo accueille chaque handicap et chaque niveau de professionnalisme, qu'elle oriente ensuite vers les objectifs

plus appropriés de l'entreprise et du poste de travail.La macro-catégorie *Ressources Personnelles* désigne l'ensemble des facteurs personnels qui ont favorisé le déploiement de son projet professionnel. Ces ressources concernent tout d'abord les aptitudes des sujets que nous pourrions classer dans les catégories des compétences nécessaires dans la vie courante et de certaines compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie.Les interviewés se réfèrent à l'ensemble des compétences humaines acquises par l'enseignement ou l'expérience directe qui sont utilisées pour gérer les problèmes, les situations et les questions fréquemment rencontrés dans la vie quotidienne. Même les aptitudes qui entrent dans le champ d'application des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie sont considérées comme des facilitateurs importants, avec une référence spécifique à la compétence Apprendre à apprendre en tant que capacité à persévérer dans l'apprentissage, à organiser son propre apprentissage à la fois individuellement et en groupe, selon ses propres besoins et à connaître les méthodes et opportunités; compétences sociales et civiques qui permettent aux personnes de participer de manière efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle.La capacité de démontrer ses compétences est considérée comme une ressource centrale. Tout aussi importante est la capacité de s'adapter à son handicap qui est considérée comme essentielle pour être flexible quant aux tâches à accomplir. Selon les répondants, la capacité de gérer son propre handicap a un impact positif sur le travail. L'état de handicap favorise l'adaptabilité et vous permet de faire face à l'entretien. Par conséquent, c'est la condition même du handicap qui est un défi - une ressource, conçue comme une manière d'être dans le monde. L'apprentissage formel et la possibilité de l'appliquer dans des situations concrètes favorisent et encouragent la réalisation de son projet professionnel. Ces ressources ont comme dénominateur commun l'autodétermination en tant que construction multidimensionnelle caractérisée par une série de capacités par lesquelles les individus connaissent et expriment leurs intérêts; ils fixent leurs attentes et leurs objectifs; ils choisissent, décident et planifient; ils agissent pour réaliser leurs projets; ils évaluent les conséquences de leurs actions et modifient leurs actions et projets pour atteindre efficacement leurs objectifs (Mithaug et al., 1998). La macro-catégorie *Obstacles Contextuels* renvoie aux facteurs sociaux et culturels identifiés dans le contexte de travail que les personnes interrogées décrivent comme des éléments qui ont entravé ou entravé la réalisation de l'histoire et du projet professionnel des personnes interrogées. Certains des répondants ont déclaré travailler dans des milieux de travail définis non accessibles. Selon les personnes interrogées, le recrutement d'une personne handicapée n'a lieu qu'à titre d'obligation légale et, au cours du processus de sélection, l'attention du recruteur se porte sur le handicap et non sur les compétences de la personne.Elle est perçue comme une "fermeture" par les entreprises à l'égard des personnes handicapées qui doivent souvent "convaincre" les employeurs que leur handicap n'est pas un obstacle à l'exercice de certain

métier ou à un stage ou à un apprentissage. Il y a également un manque de possibilités d'"apprendre un métier" et de compétences professionnelles en raison des stéréotypes et des préjugés des employeurs et des collègues qui considèrent les handicapés comme "incapables de travailler et improductifs" et qui impliquent des difficultés relationnelles avec les collègues d'une part et des difficultés initiales de l'employeur, ainsi que des collègues, pour s'adapter au handicap du travailleur, ce dernier constituant une “charge". La participation à des cours de formation professionnelle devient également complexe dans la mesure où les formateurs ne rendent pas ces cours accessibles, ce qui implique, au niveau relationnel, des difficultés d'interaction tant avec le formateur qu'avec ses collègues. C'est donc la personne handicapée qui doit s'adapter dans le contexte du travail et de l'éducation. Le monde du travail devient ainsi discriminatoire et perçu en soi comme un obstacle qui fait que les jeunes handicapés se sentent "incapables et inutiles" et victimes de discriminations souvent liées à l'ignorance du monde du handicap et du potentiel des personnes handicapées. Par conséquent, les employeurs ainsi que les utilisateurs/clients - qui font souvent des commentaires négatifs sur la performance des travailleurs handicapés - préfèrent les travailleurs non handicapés. Les attentes négatives de la famille et des amis quant à leur insertion professionnelle et leur attitude définie comme "sur-protectrice" sont vécues comme un obstacle à la réalisation de la personnalité professionnelle: L'Autre annule l'identité professionnelle de la personne handicapée par des discours discriminatoires, lui conseillant de se consacrer à ses loisirs et de jouir de sa retraite plutôt que de chercher un emploi. L'absence d'experts et de structures dédiées à l'orientation professionnelle et à l'exploration des compétences des personnes handicapées, ainsi que l'inadéquation des centres pour l'emploi, l'absence d'experts sur le handicap pour l'insertion professionnelle, l'absence de structures en charge de l'exploration des propres compétences et projets professionnels, l'absence de structures en charge de l'exploration des propres compétences et projets professionnels, l'inadéquation des centres pour l'emploi ne permettent pas de concevoir un emploi pour soi-même, conforme aux propres désirs et compétences propres. Des stéréotypes apparaissent également en relation avec des tâches professionnelles que les personnes handicapées peuvent accomplir par exemple "si vous êtes aveugle mieux vaut faire la réceptionniste ou le masseur, ou si vous avez un handicap moteur, le télé-travailler à domicile est préférable”. Apparait "la difficulté à imaginer un emploi pour lui-même" car la société "n'est pas disposée à réfléchir et créer de nouveaux postes pour les handicapés car cela suppose une réflexion sur les tâches et la société, qui ne peut être globale”. Les contextes scolaires sont également considérés comme non inclusifs. De plus, l'école ne fournirait pas les compétences nécessaires à l'emploi et n'orienterait pas les jeunes vers le monde du travail. De plus, le temps passé après l'école est une période d'inactivité en raison du manque de possibilités concrètes de formation professionnelle. La macro-catégorie "Obstacles personnels" désigne l'ensemble des facteurs personnels que les

sujets considèrent comme des obstacles à la réalisation de leur projet professionnel. Inévitablement, ces facteurs tournent autour de la condition d'invalidité. Il est ou a été difficile d'accepter sa condition de handicap, parfois vécue comme une limite à sa réussite professionnelle et comme un obstacle à l'imagination d'un emploi pour soi-même. Dans certaines des histoires professionnelles racontées lors des entrevues, l'aggravation de la pathologie à l'origine de l'état d'handicap a entravé le cheminement universitaire. Quitter l'université est considéré comme un échec. Percevoir son propre handicap en termes de "barrière" implique des expériences de solitude et de découragement. Ils se sentent incapable d'exprimer leurs attitudes. Il y a une peur des perceptions et des jugements des autres concernant leur état de handicap; il y a une peur de ne pas être capable d'accomplir certaines tâches, d'être capable d'être complètement autonome. Ils craignent également de déménager dans une autre région ou à l'étranger par crainte de ne pas pouvoir s'adapter à de nouveaux contextes.

Au cours des entretiens, les participants ont identifié une série de significations attribuées à la dimension travail, reconnue comme fondamentale dans la vie de chaque sujet. En particulier pour les jeunes interrogés, le travail devient une possibilité d'auto-réalisation quel que soit leur état de handicap, car cela implique "d'être vu pour ce qu'ils sont et de ne pas s'identifier à leur handicap". Le fait d'occuper un emploi permet de se sentir capable de produire et de montrer la richesse de potentiel et de compétences.La macro-catégorie "Stratégies" fait référence à l'ensemble des actions qui, à différents niveaux, permettraient, selon les participants, de promouvoir l'expérience professionnelle des jeunes personnes handicapées. Il est essentiel de former les entreprises sur le handicap afin de rendre les environnements de travail et les tâches professionnelles accessibles, à travers la mise en place de véritables aménagements aux différentes conditions de handicap. En ce qui concerne les stéréotypes et les préjugés liés au handicap, les participants considèrent qu'il est essentiel de travailler sur les représentations sociales du handicap en menant des campagnes de sensibilisation sur les expériences positives des jeunes travailleurs handicapés. Une autre stratégie est liée à la possibilité de réaliser des opportunités professionnelles concrètes à travers lesquelles les jeunes travailleurs handicapés peuvent se mettre concrètement à l'épreuve, commençant ainsi à construire un projet professionnel réel et réaliste. Une autre stratégie concerne la possibilité de tester ses propres compétences dans des contextes de travail pour la construction du projet professionnel. Tout aussi important pour la planification de son parcours professionnel est le soutien d'experts dans l'identification des canaux de recherche d'emploi, des opportunités d'emploi, dans l'exploration de ses aptitudes et dans l'élaboration de son curriculum vitae. On pourrait donc dire que la dimension de l'orientation est centrale. Les macro-catégories présentées et discutées étaient saturées dans la mesure où elles ne présentaient pas d'autres données permettant le développement d'autres propriétés des macro-catégories ou suscitant

de nouvelles perspectives théoriques (Charmaz, 2006). En explorant les relations entre les catégories, nous pourrions dire qu'elles sont l'expression de la déclinaison des expériences professionnelles des jeunes personnes handicapées, dans la négociation continue entre obstacles et ressources, aussi bien individuelles que contextuelles. La condition de handicap elle-même est vécue comme un défi et une barrière du point de vue du sujet à comprendre comme une personne-projet qui cherche à appréhender le moi professionnel, considérant son handicap comme une manière d'être dans le monde et au monde, se formant et essayant de s'orienter là où il semble manquer d'organismes et de structures qui soutiennent l'exploration des compétences et la planification de soi dans le contexte professionnel. Du point de vue de la CIF (OMS, 2001), nous pouvons donc définir ces facteurs en termes de facilitateurs et d'obstacles. Les jeunes handicapés interrogés en racontant leurs projets professionnels se sont définis comme des personnes globales, ils se sont concentrés sur leur fonctionnement humain : physique, décrivant leur état de santé ; psychologique et personnel, donnant voix à leurs expériences ;la parenté identifiant la famille comme un facilitateur et un obstacle, ce qui soutient et limite à la fois ses rêves professionnels ; social se référant parfois aux réseaux sociaux qui ont soutenu dans certains cas la réalisation professionnelle (collègues plus expérimentés, amis comme source d'information et soutien émotionnel) parfois à des barrières culturelles et sociales qui créent de la discrimination, des stéréotypes et des préjugés à l'égard des personnes handicapées. Les obstacles sur le lieu de travail, en termes d'inaccessibilité de l'environnement physique et les tâches non-adaptées, l'état de santé des travailleurs handicapés, limitent l'activité professionnelle et la pleine participation sur le lieu de travail. De même, la réalisation de cours de formation non accessibles limite la participation du sujet, où la personne éprouve des difficultés dans ce contexte, comme le dit l'un des répondants : "*Le contenu présenté par le formateur n'était pas accessible, j'ai dit que j'étais malvoyant et j'ai également essayé d'obtenir l'aide d'autres étudiants mais dans ce cas il y avait une grande arrogance... J'aurais aimé poser des questions et participer plus activement dans les groupes de travail mais sans avoir un contenu clair, je ne me sentais pas à ma place.”* (L.). Les facteurs personnels qui caractérisent l'histoire personnelle et le projet professionnel se réfèrent à l'histoire personnelle de la vie et de l'existence de l'individu, sont narrés en termes de ressources liées au bagage de compétences acquises dans des contextes formels comme l'école et l'université, dans des contextes non formels comme la participation à des cours de formation professionnelle comme il a été raconté dans des entretiens, pour devenir par exemple, un éducateur, secrétaire du cabinet médical ou comptable ; dans les conflits informels comme le bénévolat " *le bénévolat comme clown thérapeute m'a fait découvrir que je sais bien m'entendre avec les autres et a affiné mon sens de l'organisation parce que je me suis occupé d'organiser toutes les activités récréatives et ludiques dans le service, de négocier avec les médecins et les*

infirmières”.Toutes les personnes interrogées font référence à leurs propres capacités d'adaptation, développées grâce à leur *handicap " J'ai appris par moi-même à m'adapter et à adapter ma situation de handicap à l'emploi car j'ai beaucoup appris à l'école et à l'université. J'ai l'habitude de m'adapter à l'inattendu."* (C.) Suite à l'exploration des macro-catégories de la clé ICF (OMS, 2001), à travers le codage théorique, il a été possible d'identifier la Catégorie Noyau, c'est-à-dire la catégorie centrale, identifiée selon un processus de nature inductive par un travail de nature hiérarchique sur les catégories issues des données. La catégorie de base issue de l'analyse des données a été définie comme le projet professionnel comme une réorientation de soi entre ressources et barrières et représente le noyau central et le plus ramifié de la théorie issue de l'analyse des données à l'aide du logiciel Nivo. Cette catégorie caractérise le projet professionnel comme une dimension fondamentale de la réalisation du sujet, une réalisation qui est comprise comme une auto-orientation entendue comme un projet-personne. La dimension du projet est comment l'esprit aborde la réalité pour la transformer concrètement tout en laissant la porte ouverte au fantastique. Chacun a besoin d'une série de projets pour réaliser sa vie, c'est-à-dire une série d'actions intentionnellement programmées capables de transformer l'imagination en une œuvre achevée. Le projet est aussi un moyen d'anticiper l'avenir mais, contrairement au rêve, dans le projet, on commence par séparer ce qui est extraordinaire de ce qui est impossible. Au sein du projet, il est donc possible de réaliser son propre potentiel mais aussi ses propres limites. (Lepre, 2011). Par conséquent, toutes les pratiques qui conduisent à la protection de la personne en évitant des choix imprévus, inattendus et inhabituels dans l'intention de la protéger des insécurités et des dangers irrationnels doivent être éloignées de la perspective pédagogique du projet de vie ; au contraire, il est opportun d'accueillir tout besoin et désir manifesté ensemble avec les risques et doutes relatifs. L'auto-orientation devient un besoin éducatif qui caractérise la réflexion et la réalisation du projet professionnel d'une personne. Le sujet doit continuellement faire face aux obstacles individuels et contextuels en termes d'expériences de solitude et de découragement, de peur de ne pas pouvoir faire face à un contexte socioculturel et professionnel qui stigmatise et discrimine, qui ne reconnaît pas les compétences des personnes handicapées, par des voies inattendues mais qui en même temps tire sa force des ressources personnelles et contextuelles, en termes de compétences de vie et celles attribuables à " la formation continue " d'un côté et de soutien de leur réseau social et d'expériences de contextes professionnels parfois inclusifs, d'autre part. Cette transaction permanente implique une action continue de réorientation, pour faire face à des changements imprévisibles d'itinéraire, des ajustements et/ou des ralentissements en cours, car ceux-ci pourraient offrir de nouvelles significations et de nouvelles ouvertures et opportunités. Ainsi, l'action d'orientation devient l'accompagnement d'un processus qui est progressivement et constamment mis en œuvre dans le temps à travers des choix et des

événements inattendus liés les uns aux autres. Cependant, selon les participants, cette réorientation ne semble pas être promue et soutenue par des organismes et des professionnels qui proposent un modèle d'orientation vers l'employabilité des jeunes personnes handicapées.L'orientation peut et doit soutenir la conception et la mise en œuvre du projet de vie et de travail des jeunes handicapés, en se configurant comme une urgence éducative.

Roberta Caldin écrit *: "Satisfaire le besoin de normalité de la personne handicapée, ne pas la stigmatiser dans la seule identité souffrante qui exige de la compassion, ne pas tomber dans le piège d'une identité niée qui ne reconnaît aucune autre identité que celle de la personne dans le besoin, qui échappe à l'histoire, aux vécus, aux ressources, aux compétences, l'imbrication relationnelle de cette personne, il faut un long et exigeant travail d'auto-réflexion et d'auto-observation, de vigilance rigoureuse sur ses propres actions, de formation personnelle et professionnelle quotidienne, fondée sur la conviction intime, et pas seulement sur la certitude objective, qu'une éducation à la permanence n'est pas une éducation mais une dépendance éternelle " (Caldin, 2002, p. 5.84).*

Conclusions

La non-application de la loi par le marché du travail et les organisations devient un obstacle à la mise en œuvre concrète des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. La question de l'employabilité dans le projet pour la vie des jeunes handicapés n'est pas abordée comme une construction multidimensionnelle, mais nous continuons à nous référer à la construction de l'emploi, comprise du point de vue sociologique comme une place dans une organisation productive caractérisée par certaines tâches et tâches (Barbier, Nadel, 1999). En partant de l'analyse de la littérature scientifique sur le handicap et l'emploi, notre attention s'est portée sur la possibilité de lire et d'interpréter cette relation à la lumière du concept d'employabilité et plus particulièrement sur les dimensions que la littérature a prises en compte pour définir le concept d'employabilité.Selon la perspective micro, méso ou macro avec laquelle le phénomène est décrit, l'accent mis sur la variabilité individuelle, plutôt que sur la variabilité situationnelle, détermine donc son poids et sa direction différents.Le modèle d'employabilité proposé par l'INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014) permet plutôt de saisir la nature multidimensionnelle et complexe de la construction de l'employabilité en définissant celle-ci "comme l'imbrication entre le capital humain, social et psychologique de la personne - médiée par les variables situationnelles - qui permet à l'individu de se présenter sur le marché du travail avec un projet professionnel personnel adhérent au contexte" (p.50). Cette définition appuie l'hypothèse selon laquelle l'employabilité est un potentiel individuel qui dépend des ressources et des compétences personnelles. En particulier,

l'Inapp a jugé essentiel d'établir un lien entre ces ressources et certains aspects indicatifs de la manière dont une personne agit:

- les stratégies de recherche d'emploi mises en place ;
- la connaissance et l'utilisation des services disponibles sur leur territoire ;
- la participation sociale.

A partir de ce modèle, le questionnaire AVO Giovani (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Boschi, Boschi ; 2015) a été réalisé et validé, ce questionnaire permet de produire un résultat global en termes d'indice du potentiel interne d'employabilité donné par l'ensemble des ressources internes, qui a émergé et considéré significatif par l'analyse de la validité de la construction du modèle proposé, rendant ces ressources internes dialogue avec le facteur contextuel et social. A partir de là, on a supposé qu'une contribution significative à la réalisation de la subjectivité professionnelle des jeunes personnes handicapées pourrait être apportée en explorant la perception de l'employabilité, où jusqu'à présent ce concept n'a pas été exploré en relation avec les personnes handicapées et la plupart des études se sont concentrées sur les attitudes des employeurs et des collègues plutôt que sur le point de vue des personnes handicapées. (Schein, 2004; Gewurtz, Kirsh, 2005; Shur et al, 2005; Reichers, Schneider, 1990; (Ball et al, 2005; Sandler, Blanck, 2005; Stone, Colella, 1996; Burke-Miler et al, 2006; Ren et al, 208: 200; Morgan, Alexander, 2005; Keating et al, 2007; Smith et al, 2003). Par conséquent, il a été décidé de mener une étude pour explorer la perception de son potentiel d'employabilité sur 200 jeunes Campani handicapés, en essayant de comprendre le potentiel et les limites du questionnaire AVO GIOVANI, afin de vérifier la possibilité de l'utilisation avec les jeunes personnes handicapées. Comme le montre le chapitre consacré à l'étude exploratoire, l'analyse des scores obtenus à la suite de l'administration du questionnaire a révélé un potentiel d'employabilité de niveau moyen à faible. Plus précisément, en ce qui concerne la dimension de l'adaptabilité professionnelle, les jeunes personnes handicapées se perçoivent en moyenne comme étant efficaces et adaptables sur le plan professionnel en adoptant des méthodes d'adaptation actives et passives d'une manière équitable. La perception du marché du travail, en revanche, est négative, alors que le marché du travail campanien est perçu comme lent, confus, précaire et traditionnel. Le calcul de l'analyse de variance a permis de ne pas trouver de différences statistiquement significatives dans le potentiel d'employabilité selon le sexe, le niveau d'instruction et la situation ou le poste actuel.La relation entre l'indice d'employabilité et l'état d'invalidité est statistiquement significative, comme le montre le calcul de l'analyse de variance, tout comme la relation entre la perception du marché du travail et l'état d'invalidité est significative. Le test Bonferroni a permis de mettre en évidence la façon dont les jeunes ayant des handicaps sensoriels sont perçus comme plus employables, suivis des jeunes ayant des handicaps moteurs et des handicaps cognitifs/intellectuels. Les jeunes

en détresse mentale/psychiatrique se perçoivent comme moins employables.Toujours en ce qui concerne l'adoption de coping, des différences significatives apparaissent lorsque les jeunes handicapés moteurs adoptent ce type d'adaptation plus que les jeunes souffrant d'inconfort mental ou psychiatrique. De plus, les jeunes ayant un handicap moteur se sentent plus efficaces que les jeunes ayant un handicap cognitif et les jeunes en détresse psychiatrique. Ils sont suivis par des jeunes ayant des handicaps sensoriels qui se sentent plus adaptables sur le plan professionnel et plus efficaces sur le plan personnel que les jeunes ayant des handicaps cognitifs et un inconfort mental ou psychiatrique.En ce qui concerne la perception du marché du travail, les jeunes ayant des handicaps sensoriels perçoivent le marché du travail d'une manière plus négative que les jeunes ayant des handicaps cognitifs et un inconfort mental/psychiatrique. Désireux d'explorer spécifiquement le sens de l'auto-efficacité des participants avec une référence spécifique à la capacité de concevoir leur propre projet professionnel, il est intéressant de noter que la plupart des sujets ont dit qu'ils avaient des difficultés à concevoir leur propre projet professionnel. En ce qui concerne l'ampleur des réseaux sociaux et le soutien perçu, on peut noter que la famille est perçue par la plupart des gens comme étant très solidaire. Les amis sont perçus par la plupart des sujets comme étant en moyenne favorables, suivis des voisins, des parents, des partenaires et des connaissances. Les centres d'emploi et les centres universitaires, par contre, constituent une faible source d'aide, suivis par les collègues. En ce qui concerne la rubrique "Autres", pour la moitié des sujets, il existe d'autres chiffres de référence dont les niveaux de soutien se situent autour des valeurs moyennes. En particulier, les sujets considèrent les éducateurs et les enseignants de soutien comme une source d'aide, suivis par les Centres d'Inclusion Universitaire avec une référence spécifique au Centre universitaire SInAPSi pour l'inclusion active et participative des étudiants universitaires de l'Université Federico II de Naples et le Centre universitaire pour l'inclusion des étudiants handicapés et DSA (Specific Disorders of Learning) de l'Université de Campania Luigi Vanvitelli. Les participants considèrent également les institutions et les associations qui s'occupent des personnes handicapées comme une source de soutien, avec une référence spécifique au soutien des bénévoles de la fonction publique nationale. Dans la version originale du questionnaire AVO Giovani, nous avons choisi d'inclure quelques questions adressées exclusivement aux élèves handicapés des écoles secondaires afin de comprendre dans quelle mesure certains facteurs sont considérés comme fondamentaux dans le choix futur de l'université et de la carrière. Les données montrent que pour la plupart des gens, le fait de suivre leurs inclinations naturelles et de faire carrière influence en moyenne les choix futurs ; la plupart des gens envisagent d'utiliser leurs compétences comme un facteur influençant leurs choix futurs. Ensuite, il y a la possibilité de gagner beaucoup d'argent, d'obtenir une situation économique sûre et stable et d'obtenir un rôle reconnu par la société. Le succès et les attentes décevantes des

parents influencent les choix futurs, mais dans une moindre mesure que les autres facteurs. La plupart des étudiants handicapés aimeraient poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention de leur diplôme. En ce qui concerne l'influence de la famille par rapport au futur choix universitaire/professionnel, pour la majorité des jeunes étudiants handicapés, c'est une source de soutien dans l'identification de leurs capacités et attitudes, ainsi qu'une source de conseils et de suggestions et un modèle de référence. Bien que la plupart des étudiants ayant participé à l'étude exploratoire déclarent qu'ils se sentent tout à fait libres d'exercer en même temps une autonomie décisionnelle complète, on rapporte que la famille tend en moyenne à indiquer un chemin précis à suivre. L'influence de la famille en général est donc sur les valeurs moyennes, guidant les jeunes étudiants dans leurs choix futurs.

Ainsi, même les amis sont en moyenne à la fois une occasion de comparaison et un point de référence ainsi qu'un soutien émotionnel. Les amis sont aussi une source d'information utile et aident aussi beaucoup à identifier ses propres aptitudes. Le groupe de pairs semble également être un point de référence important pour les choix futurs.

En ce qui concerne le rôle joué par l'école dans la connaissance du travail, selon la majorité des participants, l'école n'est pas utile. Même lorsqu'il s'agit de se connaître soi-même et de connaître ses propres attitudes, l'école n'est pas utile. Cela impliquerait donc de repenser le rôle des écoles en termes de formation pour le monde du travail et d'explorer leurs propres attitudes et aspirations. Comparativement au poids d'un certain nombre de facteurs influençant le choix de carrière ou d'université, pour la majorité des étudiants participant à des études exploratoires, les possibilités influencent assez bien ce choix, suivies par leurs capacités personnelles et leur projet de vie, leurs intérêts et leurs rêves. Pour la plupart des matières, l'intervention des enseignants, des parents et des amis influence suffisamment ces choix. Dans une répartition égale selon 50 % des matières, l'échec scolaire influence leurs choix futurs, alors que pour 50 % des matières, l'échec scolaire n'a aucune influence sur les choix futurs. Sur les 202 participants, seule une petite partie d'entre eux est engagée dans des activités de stage et possède un certificat de compétences en langues et en informatique, maintenant considérées comme essentielles pour entrer dans le monde du travail. La plupart des jeunes handicapés se déclarent au chômage.

Sur les 202 participants, seule une petite partie d'entre eux est impliquée dans des stages et possède une certification de compétences dans le domaine linguistique et informatique, considérée à présent comme essentielle pour entrer dans le monde du travail. La plupart des jeunes en situation de handicap se déclarent au chômage. Ceux qui travaillent, ont un contrat de projet ou sont engagés dans un stage. Pour ceux qui recherchent un emploi, la plupart d’entre eux souhaitent travailler dans des secteurs autres que le leur. En ce qui concerne la connaissance et l'utilisation des services, la moitié des sujets impliqués s'est

tournée vers les centres pour l'emploi. La plupart des participants ne connaissent ni les associations d'employeurs et / ou les syndicats ni les organismes de formation. Cela concerne également la connaissance et l'utilisation des services d'information et / ou d'orientation (Informa Giovani, Informa Lavoro, COL, CILO, bureaux multifonctionnels, etc.) et de la Chambre de commerce, les services d'assistance à la voiture. l'esprit d'entreprise ne sont connus que par 20% des sujets. 18% seulement et les services universitaires, alors que la plupart des matières sont destinées aux services sociaux et de santé. En ce qui concerne la sphère de la participation sociale, la plupart des participants ont déclaré qu'ils devraient se mettre à jour sur les aspects politiques nationaux et internationaux et utiliser les réseaux sociaux, mais seuls quelques-uns d'entre eux ont adopté Linkedin. Un bon pourcentage de ces jeunes participent à des événements culturels, font partie de groupes religieux, de groupes musicaux ou de sports. Certains d'entre eux sont membres d'un groupe éducatif et réalisent des activités de volontariat. Par conséquent, une participation socioculturelle équitable semble émerger.L'utilisation du questionnaire AVO Giovani a permis d'explorer le potentiel d'employabilité de 202 jeunes handicapés en Campanie et de rassembler des données contextuelles sur la participation sociale de ces jeunes, à la connaissance et à l'utilisation des services connexes et des autorités locales. dans la recherche et l'orientation de travail. Cependant, cela ne permet pas d'explorer spécifiquement les processus qui caractérisent l'histoire professionnelle et le projet professionnel des jeunes handicapés qui travaillent déjà ou sont impliqués dans une étape ou un stage, avec une référence spécifique, selon un point de vue biopsychosocial, aux éléments personnels et contextuels qui ont influencé et qui influencent la déclinaison de leur expérience et de leur planification professionnelle. Nous avons donc choisi de donner la parole au moi professionnel des personnes-sujets. L'organisation actuelle requiert une nouvelle façon de comprendre le moi professionnel. Le soi professionnel est de plus en plus souvent une chose qui émerge ex post, non pas comme une condition, mais comme l'effet d'une série d'expériences de travail vécues par l'individu (Palma, 2017). À la lumière de cela, suite à l'analyse quantitative du type descriptif à l'aide du questionnaire Avo, il a été décidé de mener des entretiens biographiques semi-structurés afin de promouvoir la narration de sa propre histoire professionnelle et son projet professionel, en regardant les éléments individuels et contextuels qui les caractérisent.

L'analyse des entretiens dans la perspective de Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1967) avec le support du logiciel NVIVO (Richards, Lyn, 1999) a permis de montrer comment l'histoire et le projet professionnel des participants sont une expression de la déclinaison de leurs expériences. professionnels dans la négociation continue entre les obstacles et les ressources, tant individuelles que contextuelles. La condition même de l'invalidité elle-même est perçue comme un défi et une barrière du point de vue du sujet pour être comprise comme un projet personnel visant à réaliser le moi professionnel, en considérant

son handicap comme une manière d'être dans le monde et dans le monde. s'orienter là où les entités et les structures qui favorisent l'exploration des compétences et la conception de soi dans le contexte de travail. Selon l'ICF (2001), nous pouvons donc définir ces facteurs en termes de facilitateurs et d'obstacles. Les jeunes handicapés interrogés dans le cadre de leurs projets professionnels se sont définis comme des personnes globales, ils ont concentré leur attention sur leur fonctionnement humain: physique, décrivant leur état de santé; psychologique et personnel donnant voix à leurs propres expériences; la famille est identifiè comme un facilitateur et une barrière qui soutient et limite simultanément leurs rêves professionnels; se référant parfois aux réseaux sociaux qui ont parfois soutenu la réalisation professionnelle (les collègues de travail les plus expérimentés, les amis comme source d'information et de soutien affectif), parfois les barrières culturelles et sociales qui créent la discrimination, les stéréotypes et les préjugés sur les personnes handicapées.

L'analyse du corpus textuel semble correspondre à la littérature scientifique qui a été traitée et traite des facteurs qui facilitent ou entravent l'emploi des personnes en situation de handicap. Il faut toutefois considérer que ces études prennent principalement en compte et explorent le point de vue des entreprises et donc des employeurs et des collègues. L'analyse de cette littérature montre que les facteurs suivants sont identifiés comme des facteurs d'insertion professionnelle:

- Compétences scolaires (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Compétences professionnelles (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Motivation (Blitz & Machanic, 2006).
- Expériences professionnelles antérieures (Blitz & Machanic, 2006).
- Traits psychologues positifs (Lee, Abdullah, Mey, 2011, Werthmeier, 2013).
- Insertion initiale des handicapés par un stage (Luecking & Fabian, 2000).
- Perception du sentiment d'efficacité personnelle (Blitz et Machanic, 2006; Bandura, 1986).
- Heures de travail initialement plus courtes et plus flexibles (Isfol, 2014)
- Présence de personnalités (Isfol 2014).
- Les tâches d'abord simples et répétitives (Isfol, 2011).

En ce qui concerne les inhibiteurs, les facteurs suivants sont identifiés:

- Perceptions et attitudes négatives des employeurs (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Attitudes négatives de sa propre famille (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Difficulté à effectuer le travail (Honey, 2003).
- Manque de confiance en leurs capacités (Honey, 2003).
- Impact des médicaments et des soins de santé (Henry et Lucca, 2004).

- Confiance médiocre dans l'estime (Henry et Lucca, 2004)
- Accès limité aux services de soutien (Henry et Lucca, 2004).
- Problèmes de comportement et de communication (Isfol, 2011).
- Problèmes de productivité / performance (Isfol, 2011)
- Attitudes discriminatoires envers les es handicapés mentaux.

Comme souligné par Pavoncello (2014), il est possible de définir les prédicteurs du placement professionnel des personnes en situation de handicap conformément au modèle théorique de Bronfenbrenner (1979). Au niveau du micro-système, il est possible de placer des relations avec des collègues en termes de situations qui facilitent ou entravent la collaboration; charge de travail en termes de contribution d'un handicapé à la mise en œuvre des activités. Au niveau mésosystémique, il est fait référence à la relation entre la famille et le contexte de travail pour comprendre si elle entrave ou favorise l'insertion; l'interaction entre la famille et le contexte social pour comprendre dans quelle mesure elle influence l'autonomie et l'estime de soi du sujet. Au niveau exosystémique, le rôle des structures sociales et des services présents sur le territoire est identifié afin de préciser dans quelle mesure ils contribuent à favoriser l'insertion et de quelle manière. Au niveau macro-économique, le marché du travail est pris en compte: comment accueillez-vous les personnes handicapées? Quelles opportunités? Quels sont les préjugés qui entravent l'intégration professionnelle des personnes handicapées? Au niveau individuel, il faut promovoit une attitude proactive.

Le contexte familial doit au contraire instiller la confiance, stimuler l'autonomie et encourager les choix. Les initiatives des employeurs en matière d'application des règles facilitant l'emploi des personnes handicapées sont également cruciales. Le rôle joué par les médias dans la sensibilisation du public à la contribution que la personne handicapée peut apporter s'il est inséré dans un contexte socioprofessionnel approprié ne doit pas être négligé. Les agences gouvernementales, pour leur part, doivent promouvoir et soutenir une éducation axée sur l'inclusion sociale dans une perspective de responsabilité partagée. Une recherche menée par l'INAPP en 2014 explore les difficultés liées à l'inclusion dans l'entreprise de personnes en situation de handicap:

- Limites de l'écosystème de l'entreprise : mauvaise connaissance de la maladie ; manque de préparation à l'accueil de la personne en détresse mentale ; climat de faible partage et de soutien ; manque de réseaux de soutien pour gérer la détresse ; faible propension à « l'investissement ».
- Attitude à l'égard du travailleur handicapé mental : comportement excessivement compatissant ; mauvaise exploitation du potentiel du sujet ; vigilance excessive sur le travail.

- Raisons du recrutement: piétisme (favoriser une personne défavorisée), obligation légale, solidarité.
- Limites de réception de soi : anxiété de performance, incapacité, faible estime de soi, attentes grandioses et irréalistes, sentiments de solitude et d'abandon, déstabilisation face aux changements liés au travail.

L'étude de l'INAPP (2014) dit que par rapport à l'ampleur des réactions des collègues à l'entrée en entreprise de la personne handicapée mentale, la plupart des sujets sont plus préoccupés par la possibilité de comportements imprévisibles. En ce qui concerne les conditions et les possibilités d'emploi, la plupart des sujets font référence à des horaires et des tâches flexibles, suivis par des compétences adéquates pour accomplir les tâches. Le tuteur d'entreprise est également identifié comme une référence en matière d'emploi des personnes handicapées. La formation préalable à l'emploi est tout aussi importante. La diffusion de l'information est essentielle pour surmonter les préjugés et les obstacles. Le placement est une pratique qui requiert les efforts combinés de l'entreprise et des services : la contribution du réseau local est un élément qui permet à l'entreprise de contenir les coûts organisationnels de l'intégration de la personne handicapée. L'intégration d'un travailleur handicapé dans une entreprise est une expérience exigeante : il est important que les entreprises choisissent de concentrer l'intégration à la fois sur le soutien spécialisé et sur la responsabilité des collègues du travailleur. Les interventions dans l'entreprise des services chargés de l'emploi des personnes handicapées sont d'une grande importance car elles dépendent souvent du maintien dans l'emploi. Il est important de faire précéder l'intervention de tutorat proprement dite par une phase préliminaire d'identification et de définition. Il faudrait la partager autant que possible (entre tuteur, entreprise et travailleur) de la nature et de l'identité des difficultés détectées, qui peuvent être liées à des problèmes cliniques du travailleur mais aussi à des changements ou "troubles" de l'organisation du travail. Un aspect important est le soutien de la famille dans l'intégration sociale et professionnelle. La communauté professionnelle doit s'engager à assurer une médiation visant à assurer la pérennité de la relation dans le temps en offrant des moments d'évaluation et de vérification de l'avancement de l'intégration convenue avec le réseau (sujet-services de soins -entreprise de référence, éventuellement famille). Il est donc nécessaire d'adopter un nouvel alphabet pour l'inclusion et la participation active en termes de responsabilité sociale, de collaboration avec les services sociaux et de santé, de flexibilité du travail, d'implication des collègues, d'amélioration des compétences individuelles, de soutien de personnalités spécifiques au sein et en dehors de l'entreprise et de personnalisation du parcours professionnel.

Les difficultés dans la conception de son propre Soi professionnel qui sont apparues à la fois dans l'étude de l'exploration du potentiel d'employabilité et à travers l'analyse du corpus, appellent une réflexion importante sur comment repenser les actions éducatives et

les parcours de formation, dans le sens du développement des compétences nécessaires à la formation de citoyens actifs et compétents dans la vie ou dans des compétences personnelles. Il faut aussi repenser les contextes éducatifs dans lesquels la pédagogie doit fournir des outils culturels pour mettre en œuvre une réorganisation du système éducatif en termes fonctionnels et de contenu. Il est tout aussi crucial de repenser l'orientation, une orientation vers l'employabilité qui doit traverser toutes les périodes de la formation, une orientation comme travail éducatif, comme un processus que la personne met en place pour guider sa relation avec la formation et le travail, à travers le développement, dans les dimensions permanentes et transversales de la compétence 3 B reconnaissable comme la capacité à définir et réaliser des projets de vie et personnels.

On pourrait considérer cette compétence comme "réflexive" car elle soutient les individus dans l'interprétation de leur vie en leur donnant sens et sens (OCDE, 2005). Penser et choisir consciemment son propre avenir, en se concevant et en se repensant continuellement, permet à l'individu d'être employable, c'est-à-dire "de se présenter sur le marché du travail avec un projet professionnel personnel qui s'inscrit dans le contexte". (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Le monde de l'éducation a donc le devoir de co-construire des contextes d'apprentissage de l'employabilité en interagissant constamment avec le monde du travail et les parties prenantes, sans attendre la sortie de l'université mais en intervenant dans le contexte scolaire car l'éducation est la seule solution structurelle au chômage, la seule réponse à la nouvelle demande de compétences, exprimée par les changements sociaux et économiques (Cesarano, 2018). Il semble nécessaire d'échanger entre le monde de l'éducation et les autorités locales qui s'occupent de l'orientation professionnelle des personnes handicapées afin de co-planifier des parcours d'orientation incluant l'employabilité qui permettent au sujet de prendre conscience et de savoir comment promouvoir ses compétences, construire un projet professionnel qui prend en compte les ressources personnelles et contextuelles. Mais il est tout aussi important, comme l'a montré l'analyse qualitative du matériel recueilli par le biais d'entretiens semi-structurés, de prendre conscience des facteurs personnels et contextuels qui entravent ce processus, afin d'identifier des stratégies visant à promouvoir le déploiement de projets professionnels des jeunes personnes handicapées. Une orientation importante du développement est l'exploration et la mise en œuvre des compétences et des aptitudes des jeunes personnes handicapées dans la transition de l'école au monde du travail, de l'école à l'université et de l'université au monde du travail. Il serait donc possible d'émettre l'hypothèse d'un parcours d'orientation vers l'employabilité qui adopte tout d'abord l'outil de l'entretien biographique basé, d'un point de vue bio-psycho-social, sur le modèle de la Classification internationale du handicap fonctionnel et de la santé (OMS, 2001). Cette classification reflète la nécessité de dépasser le modèle fondé sur les "conséquences de la maladie" et de mettre au centre de l'évaluation de l'état de santé le côté positif, c'est-à-dire

le fonctionnement, qui, par définition, est une dimension universelle, évaluable pour tout être humain et pas seulement pour les personnes handicapées. Cet outil permet de décrire de façon aussi détaillée que possible les fonctions, les compétences et les habiletés qui caractérisent toute personne. L'opération ne peut être comprise et décrite qu'à partir de trois "clés" essentielles de l'expérience humaine,

à savoir :

- le corps avec ses fonctions et ses structures (être un corps)
- activités intentionnelles et formes de participation sociale (avoir un organisme)

la place de chaque personne dans un contexte naturel, bâti et social (l'environnement).

Le fonctionnement est donc le résultat d'une interaction entre différentes composantes, physiques, psychiques et sociales, qui s'influencent mutuellement. L'Organisation mondiale de la Santé soutient depuis longtemps que la santé ne peut être conçue comme une simple absence de maladie, mais qu'elle doit être considérée et surtout poursuivie comme un bien-être bio-psycho-social global et la pleine réalisation de son potentiel dans divers contextes de vie. L'adoption de la Classification internationale du fonctionnement (international Classification of functioning disability and health)du handicap et de la santé est donc essentielle à la mise en œuvre d'une pratique d'orientation inclusive afin de recueillir des informations sur le fonctionnement de la personne en tenant compte des facilitateurs et des obstacles rencontrés par chaque sujet. Un autre outil utile, comme nous l'avons vérifié dans l'étude exploratoire, est le questionnaire AVO Giovani (Grimaldi, Porcelli, Rossi, Bosca, Silvi, 2015) pour établir les profils d'employabilité des jeunes impliqués, à discuter avec les informations obtenues de l'interview biographique dans la clé ICF. Ce qui suit est une future proposition pour tester une pratique d'orientation basée sur le modèle Pe.SCO. Le modèle Pe.SCO conçoit 4 domaines de formation différents (et interconnectés) (Becciu, Colasanto, 2004) qui correspondent à 4 domaines de compétences de base pour une bonne employabilité, comme décliné dans le modèle INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014 ; Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015). Plus précisément, une première série d'actions de formation met l'accent sur la capacité de réfléchir sur soi-même, la capacité d'évaluer et de s'auto-évaluer soi-même et la capacité de promouvoir et de commander son propre parcours de vie. Elle comporte donc des dimensions cognitives, affectives et émotionnelles dont l'objectif prioritaire est de faciliter et de mettre en œuvre la connaissance de soi. Cet objectif prioritaire peut être divisé en quatre sous-objectifs :

1. Connaître ses propres styles cognitifs, affectifs et comportementaux afin d'améliorer son sentiment d'auto-efficacité et ses propres styles de prise de décision.
2. Gérer et contrôler vos émotions et votre comportement

3. Etre capable d'identifier vos forces et vos faiblesses
4. Avoir une orientation positive et réaliste vers l'avenir avec des objectifs personnels et professionnels adaptés au contexte.

Un deuxième domaine d'actions de formation, d'autre part, se concentre sur la relation avec les autres et inclut tout ce qui rend la relation avec les autres satisfaisante et productive (en termes de comportement, de connaissances, d'émotions) avec laquelle on est en contact et fait référence aux compétences qui facilitent l'intégration et l'intégration productive dans un environnement émotionnel, social, organisationnel et professionnel. Cela se traduit par quatre objectifs spécifiques:

1. Faire preuve d'empathie dans les relations interpersonnelles
2. Communiquer de façon satisfaisante
3. Collaborer et travailler en équipe
4. Gérer les contrastes et négocier.

Le troisième domaine concerne les actions de formation centrées sur la relation avec le contexte et comprend tout ce qui permet de construire des réseaux sociaux et de coexister activement dans les organisations.

Elle renvoie donc à la capacité de connaître et de lire le marché du travail et les professions afin d'être conscient des opportunités et des contraintes, à la capacité d'agir et à la capacité d'entreprendre. Cela se reflète dans les objectifs suivants:

1. Identifier les caractéristiques de base d'un contexte organisationnel et de travail
2. Identifier la culture organisationnelle de ce contexte particulier et les relations de pouvoir.
3. Identifier et respecter des règles sociales tacites et explicites
4. S’adapter de façon proactive au contexte de référence.

Le quatrième domaine fait référence à la formation axée sur les tâches et comprend la capacité de traiter efficacement les demandes et les problèmes associés à une activité donnée. Il s'agit donc de la capacité à fixer des objectifs spécifiques au contexte, à planifier et à mettre en œuvre un programme ou un plan d'action, à évaluer et à suivre les résultats. Ces capacités sont liées à la réalisation des objectifs suivants :

1. Identifier les objectifs et planifier vos propres actions
2. Gérer le stress et prendre des décisions
3. Surveillez et améliorez vos stratégies d'action
4. Gérer la durée de vie

Cette proposition s'appuie sur la construction stratégique de " l'employabilité durable " développée par l'INAPP (Grimaldi, Porcelli & Rossi, 2014). Cette construction est particulièrement efficace car elle remet en

cause “cet ensemble de compétences, désormais considéré comme crucial, pour se placer correctement et efficacement face au travail : la capacité de trouver du travail (...) ; la capacité de l'améliorer (en termes de développement professionnel ou de carrière) ; la capacité de le changer, par libre choix ou parce que forcé par des processus de restructuration par crise ou par les effets pervers de la mondialisation" (Alberici in Serreri, 2010, pp. 13-14).

L'hypothèse de travail autour de laquelle s'articule cette proposition est que l'adoption d'une telle pratique d'orientation pourrait soutenir les jeunes adultes handicapés dans leur formation, renforcer leurs compétences (Skills) transversales, promouvoir l'acquisition de compétences généralistes, développer leur potentiel d’employabilité (mesuré par le questionnaire AVO Giovani validé par l'INAPP avant et après le test du parcours d'orientation) apportant une réponse efficace à moyen et long terme aux problématiques décrites dans l'analyse du contexte, vous permettant d'augmenter le potentiel d'employabilité et d'accroître les compétences transversales de ces jeunes afin de réaliser pleinement leur projet professionnel.Il est tout aussi important de donner la parole aux capacités et aux attitudes des jeunes handicapés, de changer le "regard discriminant de l'Autre" qui fait passer l'attention de la condition de handicap au savoir-faire des jeunes handicapés. Un outil utile pourrait être caractérisé par la réalisation de son propre curriculum numérique (De Carlo, 2016). The Digital Curricula Story est une courte histoire personnelle d'environ deux minutes et demie réalisée avec des instruments numériques et accompagnée d'une séquence photographique.Il raconte l'histoire de la COMPÉTENCE d'un sujet en "fusionnant" les techniques narratives avec le potentiel technologique. Le Digital Curricula Story innove et soutient le Curriculum Vitae parce que:

- Utiliser un autre canal de communication
- S'engage émotionnellement en montrant la personnalité du narrateur
- Il intègre le CV car il vous permet de vous faire connaître plus en profondeur en expliquant davantage vos motivations, vos valeurs, vos passions.
- Il devient un outil d'auto-évaluation des compétences acquises dans n'importe quel contexte : formel, informel, non formel (travail, école, famille, communauté, bénévolat) et processus.

La construction de l'histoire du curriculum numérique est soutenue par un appareil théorique et méthodologique systématique :

- les théories de l'expérience, dont parlé déjà Aristote et reprises plus récemment par Dewey (1949) ;
- études sur le rôle des émotions dans l'apprentissage (Gardner, 1987 ; Goleman, 2000) ;
- l'apprentissage expérientiel (Kolb, 1984 ; Jarvis, 1987) étroitement lié à la pratique réflexive (Schőn, 1993, 2006), qui enrichit la pratique et permet à l'action de devenir un apprentissage expérientiel conscient, significatif (Desmond, Jowitt, 2012) ;
- Apprentissage auto-réflexion (Mezirow, 2003) qui transforme l'acquisition de l'expérience en connaissance fonctionnelle et à l'amélioration de l'action (théorie-pratique du processus circulaire de Deweyano) ;
- l'accent mis sur le sujet dans la durée et l'omniprésence de son apprentissage de l'apprentissage en tant qu'apprenant (*comelifelong learner)* Knowles, 1997) ;
- les différentes expériences de reconnaissance déjà consolidées en Europe et plus particulièrement en France, en Espagne et en Angleterre avec les approches argumentatives relatives (Reggio, Righetti, 2013) ; explicites (Vermesch, 2005) et réflexive-biographiques (Pineau, 2003 ; Demetrio, 1996 ; 1998 ; Moon, 2012).

La création du Digital Curriculum Story mobilise

- Habiletés narratives pour apprendre à raconter l'histoire des habiletés (lire et comprendre, écrire correctement, synthétiser, enrichir le vocabulaire, réécrire, produire des textes de toutes sortes, communiquer efficacement…)
- Guider les compétences à passer du parcours au projet de vie
- compétences relationnelles à partager et à collaborer - compétences numériques pour construire des vidéos (du traitement de texte à l'enregistrement, du storyboard à la recherche d'images...)
- Habiletés méta-cognitives pour co-évaluer le processus et le propre cheminement.

Cet outil semble utile

- pour l'Université: faire connaître les compétences culturelles et professionnelles des matières acquises par l'expérience, en activant des parcours d'orientation permanente et self empowerment; des facilitateurs pour explorer les compétences invisibles des sujets concernés et les valoriser dans les processus d'apprentissage lifelong learning ;
- pour les sujets concernés: activer l'auto-planification, en mobilisant les compétences clés, transversales et d'orientation et en favorisant le succès, la motivation et la participation active.

- pour le territoire et les entreprises: trouver des talents sur lesquels cultiver des idées ou des opportunités d'auto-emploi pour les jeunes ; documenter les vies et les parcours liés à l'employabilité (De Carlo, 2016).

La proposition d'adopter une pratique d'orientation permettant le dialogue entre ces modèles et outils semble conforme à l'approche des Capability Approch (Sen, 2006 ; Nussbaum, 2006) qui devrait aboutir à l'élaboration d'une architecture institutionnelle adéquate pour la mise en œuvre de politiques visant à élargir les capacités des personnes handicapées. Cela implique que la dimension politique reconnaisse le rôle central accordé à la personne handicapée et au projet de vie. D'où la nécessité de repenser les politiques en faveur des personnes handicapées qui, afin d'améliorer le bien-être des personnes handicapées, mettent l'accent sur les opportunités et le potentiel de ces personnes, leur permettant d'élargir leurs choix et de jouir de leurs droits. Cela contribue également à valoriser les acteurs. Dans cette perspective, les " différences " représentent une richesse qui doit être dûment prise en compte et soutenue par des interventions appropriées au niveau politique et social et par les agences et services d'orientation éducatifs.

Repenser les politiques en matière d'invalidité implique une réorganisation du modèle actuel, implique un changement "du remède au soin"(from cure to care).

Introduzione

Le repentine trasformazioni del mercato del lavoro rendono complessa la realizzazione professionale e impongono ai soggetti la capacità di progettarsi continuamente. Diventa dunque centrale l'acquisizione di competenze di life-design. L'inserimento professionale deve dunque essere letto e studiato, secondo altre prospettive, in termini di competenze dei soggetti nella realizzazione del proprio sé professionale. L'inserimento professionale si configura in modo ancor più complesso per i giovani in condizione di disabilità a causa di stigma e pregiudizi presenti nella società e nei contesti lavorativi. La maggior parte delle ricerche sull'argomento focalizzano l'attenzione sugli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei colleghi, non ponendo attenzione alla percezione che i giovani in condizione di disabilità hanno della propria occupabilità.

L'atteggiamento che ha guidato tale lavoro, e che accompagnerà anche la presentazione della tesi, è stato quello di esplorare la percezione che giovani Campani in condizione di disabilità hanno della loro occupabilità e di esplorare quegli elementi che caratterizzano la progettazione e la realizzazione del proprio progetto professionale.

La prima parte del lavoro è dedicata ad un'analisi di scenario delle politiche europee in materia di disabilità e ai modelli sulla disabilità letti alla luce del passaggio dalla logica dell'integrazione alla logica dell'inclusione. Il secondo capitolo focalizza l'attenzione sui modelli di classificazione della disabilità e su come tali modelli hanno influenzato le rappresentazioni sociali della disabilità.

Il terzo capitolo approfondisce la tematica del lavoro quale dimensione fondamentale nella costruzione del sé, declinata nei processi di socializzazione lavorativa delle persone in condizione di disabilità. Nel quarto capitolo viene effettuata una rassegna della letteratura scientifica che affronta la questione dell'esperienza professionale dei lavoratori in condizione di disabilità. Nello specifico è stata realzzata una disamina degli studi che si sono occupati degl atteggiamenti del mondo delle organizzazioni in merito alla disabilità, dunque i datori di lavoro e i colleghi, e di come tali atteggiamenti vadano ad influenzare la costruzione del ruolo professionale della persona in condizione di disabilità. In questo capitolo viene poi posta l' attenzione sulle pratiche di gestione delle differenze nei contesti organizzativi in riferimento al *Disability* e al Diversity Management. Nel quinto capitolo viene esplorato il costrutto di employability attraverso i diersi modelli teorici presenti in letteratura sino ad approfondire il modello di occupabilità teorizzato dall' INAPP. La seconda parte dell' elaborato è invece dedicata alla presentazione del progetto di ricerca. Il sesto capitolo è infatti dedicato ai modelli teorici ed epsitemologici, nonché all' impostazione metodologica che hanno orientato lo studio esplorativo, volto ad indagare il potenziale di occupabilità dei giovani Campani in condizione di disabilità che hanno

partecipato allo studio, fino a giungere all' analisi descrittiva dei risultati emersi. Alla luce di quanto emerso dallo studio esplorativo si è scelto, come enucleato nel settimo capitolo, di realizzare ed analizzare una serie di interviste per indagare gli elementi che caratterizzano la storia e il progetto professionale di tali giovani.

A chiusura del lavoro, le conclusioni contengono anche una proposta di pratica orientativa di tipo inclusivo nell' ottica bio-psico-sociale e l' adozione di uno strumento volto a promuovere la pianificazione del progetto professionale dei giovani adulti in condizione di disabilità. Nel corso del lavoro di ricerca qui presentato verranno adottati diversi termini per fare riferimento al costrutto di disabilità nel rispetto dei modi in cui questi termini vengono utilizzati nella letteratura scientifica di rifermento.

Introduction

Les changements soudains sur le marché du travail rendent l'épanouissement professionnel complexe et exigent des individus qu'ils soient capables de planifier en permanence pour eux-mêmes. L'acquisition de compétences en conception de la vie (life-design) devient donc centrale. L'insertion professionnelle doit donc être lue et étudiée, sous d'autres angles, en fonction des compétences des sujets dans la réalisation de leur moi professionnel. L'intégration professionnelle est encore plus complexe pour les jeunes handicapés en raison de la stigmatisation et des préjugés dans la société et sur le lieu de travail. La plupart des recherches sur le sujet se concentrent sur les attitudes des employeurs et des collègues, et non sur la perception que les jeunes personnes handicapées ont de leur employabilité. L'attitude qui a guidé ce travail, et qui accompagnera également la présentation de la thèse, était d'explorer la perception que les jeunes Campani handicapés ont de leur employabilité et d'explorer les éléments qui caractérisent la conception et la réalisation de leur projet professionnel.

La première partie du document est consacrée à une analyse de scénarii des politiques et modèles européens en matière de handicap, lue à la lumière du passage de la logique d'intégration à la logique d'inclusion.

Le deuxième chapitre se concentre sur les modèles de classification des handicaps et sur la façon dont ces modèles ont influencé les représentations sociales du handicap.

Le troisième chapitre explore le thème du travail comme dimension fondamentale de l'auto-construction, qui se décline dans les processus de socialisation des personnes handicapées.

Dans le quatrième chapitre, une revue de presse de la littérature scientifique est effectuée, qui aborde la question de l'expérience professionnelle des travailleurs handicapés. Plus

précisément, on a passé en revue les études portant sur les attitudes du monde des organisations à l'égard du handicap, donc les employeurs et les collègues, et comment leurs attitudes vont influencer la construction du rôle professionnel de la personne handicapée. Dans ce chapitre, nous nous concentrons ensuite sur les pratiques de gestion des différences dans les contextes organisationnels par rapport à la gestion du handicap et de la diversité. (Disability et Diversity Management).

Dans le cinquième chapitre, la construction de l'employabilité est explorée à travers les différents modèles théoriques présents dans la littérature jusqu'à l'approfondissement du modèle de l'employabilité théorisé par l'INAPP.

La deuxième partie du document est consacrée à la présentation du projet de recherche.

Le sixième chapitre est consacré aux modèles théoriques et épistémologiques, ainsi que l'approche méthodologique qui a guidé l'étude exploratoire, visant à étudier le potentiel d'employabilité des jeunes Campani handicapés ayant participé à l'étude, jusqu'à l'analyse descriptive des résultats. A la lumière de ce qui est ressorti de l'étude exploratoire, il a été choisi, comme indiqué dans le septième chapitre, de réaliser et d'analyser une série d'entretiens dans la perspective de la Théorie du Sol, avec l'appui du logiciel Nvivo, pour enquêter sur les éléments qui caractérisent l'histoire et le projet professionnel de ces jeunes. A l'issue des travaux, les conclusions contiennent également une proposition de pratique d'orientation inclusive d'un point de vue bio-psycho-social et l'adoption d'un outil pour promouvoir l'exploration des compétences acquises dans des contextes formels, non formels et informels et la planification professionnelle des projets des jeunes adultes handicapés . Au cours des travaux de recherche présentés ici seront adoptés plusieurs termes pour se référer à la conception du handicap conformément à la façon dont ces termes sont utilisés dans la littérature scientifique de référence.

I.Capitolo

Dalle politiche ai modelli della disabilità

1. La policy europea in materia di disabilità

La Comunità europea ha iniziato a occuparsi di disabilità a partire dalla seconda metà degli anni Settanta. In un primo momento, peraltro, l'azione comunitaria risultava essere marginale e aveva luogo principalmente mediante strumenti non vincolanti o finalizzati al solo scambio di informazioni tra Stati membri[1]. I diritti delle persone in condizione di disabilità erano infatti estranei al contesto normativo europeo e i trattati allora vigenti non menzionavano in alcun modo la disabilità. La prima risoluzione del Consiglio che raccomandava l'elaborazione di un Programma di azione per l'integrazione occupazionale e sociale delle persone portatrici di handicap risale al 1974[2]. Sulla scorta di tale prima risoluzione, e fino agli inizi degli anni '90, furono sviluppati quattro programmi di azione principalmente volti a supportare gli Stati membri nel facilitare l'inserimento lavorativo e la formazione professionale delle persone con disabilità. Il 1996, con l'approvazione della Strategia della Comunità europea nei confronti dei disabili[3] segna la prima vera svolta nell'azione europea. Tale Strategia, pur essendo un documento non vincolante, rappresenta il primo riconoscimento della disabilità come ambito della policy europea e la prima vera affermazione della necessità di tutelare i diritti delle persone con disabilità tramite una serie di azioni integrate e coordinate tra loro, connotandosi per un cambiamento di prospettiva ispirato dalle Norme standard per le pari opportunità delle persone con disabilità approvate dalle Nazioni unite nel 1993 e promuovendo l'affermarsi del cosiddetto "modello sociale della disabilità" [4], che concepisce la disabilità come conseguenza di fattori sociali e non come conseguenza della menomazione del singolo. Con l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, nel 1999, l'allora Comunità acquisisce il potere di adottare misure volte a combattere le discriminazioni inter alia sulla base della disabilità (articolo 13 TCE, ora articolo 19 TFUE). Ad oggi, l'atto legislativo più

[1] Le note verranno adottate solo relativamente ai riferimenti legislativi Cfr. Waddington L, Diller M, Tensions and coherence in disability policy: the uneasy relationship between social welfare and civil rights models of disability in American, European and nternational employment law, *Disability rights law and policy*, Ardsley, Transnational Publishers, 2002, pp. 241-244.

[2] Cfr. Priestley M., In search of European disability policy: between national and global, ALTER – *Revue européenne de recherche sur le handicap*, fasc I, 2007, pp. 61-74.

[3] Comunicazione della Commissione sulla parità di opportunità per i disabili, *Una nuova strategia della Comunità europea nei confronti dei disabili*, Bruxelles, 30 luglio 1996,C OM(96)406 def.

[4] Sul modello sociale si veda *ex multis* Barnes C., *Capire il modello sociale della disabilità'* (trad. it. di AD Marra), in *Intersticios. Revista Sociologica de Pensamiento Critico*, vol 2, 1, 2008 al sito http://www.intersticios.es/article/viewFile/2382/1893.

importante rimane però la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di impiego, che costituisce il primo vero intervento legislativo volto a garantire il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Oltre a vietare la discriminazione (tanto diretta quanto indiretta) e le molestie in ragione della disabilità, della religione o convinzione personale professata, dell'età o dell'orientamento sessuale, la Direttiva impone ai datori di lavoro l'adozione di accomodamenti ragionevoli. In particolare, la disposizione di cui all'art. 5 afferma che il datore di lavoro deve adottare "provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato". La norma chiarisce anche che l'onere non potrà considerarsi sproporzionato se e nella misura in cui sia "compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro". Nel 2000, il Consiglio europeo di Nizza approva la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che include due disposizioni specificamente attinenti alla disabilità. L'articolo 21 afferma il principio di non discriminazione, mentre l'articolo 26 stabilisce che l'Ue "riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità". A livello di policy, al termine del 2003, proclamato Anno europeo delle persone con disabilità[5], veniva approvato il nuovo Piano di azione europeo sulla disabilità (2004-2010)[6], che si proponeva di completare l'attuazione della direttiva sulla parità di trattamento in tema di occupazione, di rafforzare l'integrazione delle questioni legate alla disabilità in diversi ambiti delle politiche comunitarie (mainstreaming) e di migliorare l'accessibilità[7].

Nel 2009, l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona ha determinato un rafforzamento delle competenze dell'Ue in materia di disabilità, anche se solo indirettamente. Pur lasciando invariato il testo dell'articolo 19 TFUE (già articolo 13 TCE) nella parte in cui sancisce la competenza dell'Unione a "combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale", prevedendo l'uso della procedura legislativa ordinaria, secondo la quale il Consiglio necessita della previa approvazione del Parlamento. Il Trattato di Lisbona inoltre ha introdotto la cosiddetta clausola orizzontale di non discriminazione, all'interno dell'articolo 10 TFUE. Quest'ultima è volta a integrare la lotta contro le discriminazioni in

[5] Decisione del Consiglio, del 3 dicembre 2001, relativa all 'anno europeo dei disabili 2003.
[6] Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - Pari opportunità per le persone con di-s abilità: un piano d'azione europeo,30 ottobre 2003,C OM(2003) 650 final.
[7] Per un analisi delle politiche europee si veda Waldschmidt A., Disability policy of the European union: the supranational level, ALTER – *Revue européenne de recherche sur le handicap*,fasc 3, 2009, pp 8-23.

tutte le politiche e le azioni dell'Unione. Tale disposizione non solo rappresenta il secondo esplicito riferimento alla disabilità nel TFUE, ma impone anche un "obbligo di mainstreaming". Infine, come è noto, il Trattato di Lisbona ha determinato anche un cambiamento sostanziale circa lo status della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea: le è stato attribuito lo stesso valore giuridico (vincolante) dei trattati, rendendola così fonte di diritto primario. Il 13 dicembre 2006 l'Assemblea generale dell'Onu ha adottato la Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità (d'ora in avanti, semplicemente Convenzione Onu). Tale Convenzione, fortemente ispirata al già citato modello sociale, riconduce la condizione di disabilità all'esistenza di barriere ambientali e sociali e impone agli Stati coinvolti di eliminare tali ostacoli. Dignità, autonomia individuale, eguaglianza, accessibilità, inclusione nella società e accettazione della disabilità come parte della diversità umana sono i principi cardine attorno a cui ruota il testo convenzionale, che rilegge i classici diritti umani alla luce della disabilità[8]. A seguito della ratifica, la Convenzione è diventata parte integrante del diritto dell'Ue e ha assunto rango 'sub-costituzionale'.

2. Dalla Convenzione ONU all' Agenda 2030: realizzare una società inclusiva e sostenibile

La Convenzione rappresenta l'abbandono definitivo di modalità di presa in carico delle persone in condizion di disabilità di tipo segregativo, in favore di un modello orientato a garantire l'empowerment della persona e la sua partecipazione alla vita sociale, economica e politica (Pariotti, 2008). In tal senso viene sostituita l'idea di normalizzazione, presente soprattutto nella concezione medica, con il concetto di partecipazione alla vita della società (Potts, 1997) e si ritiene necessario intervenire sulle condizioni di contesto, mettendo in discussione le credenze, le rappresentazioni e gli stereotipi, allo scopo di incidere sulle culture e sui comportamenti sociali (Striano, 2010) riconoscendo la necessità di costruire regole sociali, culturali e legali che offrano pari opportunità e non discriminazione (Griffo, 2007). La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, in quanto primo atto internazionale obbligatorio del XXI secolo in materia di diritti umani, ha apportato un valore aggiunto al patrimonio culturale e giuridico internazionale di riferimento. Partendo dal riconoscimento di determinati diritti, già contemplati dagli altri strumenti internazionali esistenti, e applicabili anche alle persone con disabilità, è approdata a una riformulazione concettuale e terminologica maggiormente rispondente a

[8] Risoluzione dell'Assemblea generale delle Nazioni unite n. 61/106 del 13 dicembre 2006. Sulla Convenzione vedi tra im olti Seatzu F, *La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone disabili: i principi fondamentali*, 2008, 3 *Diritti umani e diritto internazionale*, pp 534-559; Marchisio S, Della Fina V , Cera R, *La Convenzione delle Nazioni unite sui diritti delle persone con disabilità: commentario*, Aracne, 2010, XIII

un nuovo modello di disabilità e al connesso processo di inclusione sociale (Griffo, 2007). Ciò ha permesso un cambiamento di focus passando dall'assistenza alle politiche dell'inclusione. La disabilità viene cosi concepita come una condizione che ogni essere umano può vivere, e che comporta la necessità di realizzare le attività quotidiane in modo differente (Borgnolo, 2009). Nell'affrontare la condizione di disabilità si fa riferimento all'interazione tra le caratteristiche delle persone e le barriere ambientali e che esse incontrano. Proprio per questo alla nozione di "diritti speciali", ritenuta superata viene preferita quella di "bisogni speciali", riconoscendo la necessità di costruire regole sociali, culturali e legali che offrano pari opportunità e non discriminazione (Griffo, 2009). Si tratta di una cambiamento radicale di prospettiva che può essere riassunto con un passaggio significativo descritto da Pontiggia:

"Quando Einstein, nella domanda del passaporto, risponde "razza umana" non ignora le differenze, ma le include in un orizzonte più ampio. È questo il paesaggio che si deve aprire sia a coloro che fanno della differenza una discriminazione, sia a quelli che, per evitare una discriminazione, negano le differenze" (Pontiggia, 2000: 42).

Oltre a queste innovazioni a livello organizzativo, il concetto di inclusione introdotto dalla Convenzione comporta anche una serie di novità anche a livello individuale. I concetti universali di dignità umana e partecipazione comportano il superamento della distinzione esistente tra chi è disabile e chi non lo è. Il cambiamento nella modalità di presa in carico mette ora l'accento sulla dignità dell'individuo, l'eguaglianza di trattamento e la piena inclusione nella vita della società, permettendo il passaggio dall'incapacità intesa come problema individuale alla discriminazione come prodotto dalla società; dalla condizione di cittadini invisibili al riconoscimento dei soggetti disabili come titolari di diritti (Griffo, 2009:13); da una concezione meramente assistenzialistica a progetti consapevoli e mirati di inclusione sociale che, pur non dimenticando le difficoltà oggettive, evidenzino anche le abilità e le risorse delle persone (Latti, 2010: 16); da leggi e pratiche discriminatorie alla realizzazione dei diritti umani al fine di rendere i servizi, i beni, e le strutture accessibili a tutti (Vadalà, 2009: 56-57). L'approvazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ha dunque segnato una svolta culturale e politica, introducendo trasformazioni culturali, sociali, politiche e tecniche. Dall'incapacità come problema individuale, alla discriminazione prodotta dalla società; dalla condizione di cittadini invisibili a quella di persone titolari di diritti umani; dalle politiche dell'assistenza e della sanità alle politiche inclusive e di mainstreaming; da oggetti di decisioni prese da altri a soggetti consapevoli che vogliono decidere della propria vita. Tuttavia la lenta ma progressiva crescita economica e la creazione di nuovi posti di lavoro non hanno comportato automaticamente il rafforzamento della coesione sociale né il miglioramento della situazione delle persone più emarginate della società, tra cui le persone in condizione di disabilità. Quasi contemporaneamente alla ratifica della Convenzione Onu, è stata

adottata dalla Commissione la Strategia europea sulla disabilità 2010-2020. Il titolo evoca esplicitamente la precedente Strategia del 1996 e si pone in netta continuità concettuale con quest'ultima, in quanto mira a mettere le persone con disabilità in condizione di esercitare tutti i loro diritti e di beneficiare di una piena partecipazione alla società e all'economia europea (SEC, 2010). Infatti, questa nuova Strategia, come già la precedente, appare fortemente influenzata dal modello sociale e ha quale perno concettuale e programmatico l'eliminazione delle barriere alla partecipazione dei disabili alla vita sociale, culturale ed economica. In questo caso però la Strategia 2010-2020 si basa esplicitamente sulla Convenzione Onu e integra i principi di quest'ultima con gli obiettivi del più ampio piano 'Europa 2020' (COM, 2010), a sua volta teso a promuovere una "crescita intelligente, sostenibile e inclusiva". Il principale elemento di novità sta nell'individuazione di otto specifiche aree in cui l'Unione europea si propone di agire in maniera congiunta agli Stati membri: accessibilità, partecipazione, uguaglianza, occupazione, istruzione e formazione, protezione sociale e salute. Un altro documento importante è rappresentato dall'Agenda 2030, firmata da tutti i Paesi dell'ONU nel 2015 che impegna governi, società civile e singoli verso un nuovo modello di sviluppo sostenibile, capace di sanare la frattura tra sistema uomo/sistemi viventi/sistema mondo prima che essa diventi irrecuperabile. Le variabili (ambiente, economia, società e istituzioni) che compongono il paradigma "sostenibilità" sono ovviamente interconnesse, di medio-lungo termine, con ricadute concrete e praticabili e, insieme, sono finalizzate al perseguimento di un obiettivo globale qual è quello indicato proprio al punto 16 dell'Agenda 2030 relativo alla promozione di "società pacifiche e più inclusive per lo sviluppo sostenibile" (ONU, 2015). Gli obiettivi citati dall'Agenda 2030 mirano alla realizzazione di una società che non lasci nessuno indietro a partire dalle fasce svantaggiate della popolazione, partendo dalla scuola e dal lavoro. Si fa dunque fa dunque riferimento ad una società in cui il lavoro deve essere concepito non solo come fonte di reddito, ma anche elemento fondante di una società inclusiva, una società più giusta, pequa, coesa e sostenibile, in linea con gli obiettivi comunitari e nazionali. Si passa, in altre parole, all'esplicito riconoscimento che l'obiettivo di una società sostenibile – perché inclusiva – non può essere raggiunto se non si prende in considerazione il ruolo delle persone con disabilità che, secondo il rapporto mondiale dell'OMS sulla disabilità del 2011, sono circa un miliardo. È un elemento di valore aggiunto che parte dalla constatazione che povertà e disabilità sono fenomeni che si rafforzano mutualmente e che la frequente condizione di multidiscriminazione cui sono soggette le persone con disabilità nel mondo (la dimensione disabilità interseca quella del genere, dell'occupazione, degli ostacoli ad degli ostacoli ad una effettiva partecipazione alla vita sociale e politica, solo per fare qualche esempio) può impedire il successo dell'ambizioso programma delle Nazioni Unite. La "dimenticanza" della disabilità da parte dell'ONU nelle precedenti

azioni globali a favore dello sviluppo sostenibile era, di fatto, stata già sanata grazie all'adozione della Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD, 2006). La Convenzione, infatti, sancisce in modo inequivocabile il diritto per le persone con disabilità ad una effettiva inclusione nella società e al pieno godimento dei propri diritti umani, al pari di tutti gli altri cittadini. Tuttavia, gli obiettivi individuati dall'Agenda 2030 includono espressamente, in almeno 5 di essi (istruzione, occupazione, lotta contro la discriminazione, trasporti e spazi urbani, adeguata collazione di dati statistici), la disabilità come fattore di successo per il percorso verso uno sviluppo sostenibile. Si riprende, insomma, il concetto espresso qualche anno fa da Zygmunt Bauman (2002) secondo cui la robustezza di una società, al pari di quella di un ponte, si misura dalla forza dell'anello più debole (meglio, fragile) delle catene che lo sorreggono: la sfida, comune alla Convenzione del 2006 e alla Strategia Europea 2010-2020, è quella di rendere le donne e gli uomini con disabilità attori a tutto tondo (sociali, politici, economici) delle comunità. È una sfida che interessa anche l'Italia: non solo per i passi avanti che, al pari di tutti i Paesi sviluppati, deve compiere sulla promozione dei diritti delle persone con disabilità, ma anche perché il Comitato di Ginevra che monitora l'attuazione della Convenzione all'interno dei diversi paesi, nel formulare nel 2016 una serie di raccomandazioni sulla implementazione della Convenzione in Italia, ha espressamente legato le due dimensioni delle disabili. Disabilità e sostenibilità non solo non si escludono, ma devono interrelarsi per il successo delle rispettivi strategie, che sono interdipendenti.

3. Il contesto francese e il contesto italiano: due esempi di buone prassi

Nel contesto europeo appare interessante focalizzare l'attenzione alle politiche francesi ed italiane in materia di disabilità perchè esse costituiscono due esempi di buone prassi in termini di inclusione lavorativa, per quanto concerne il contesto francese, e di inclusione scolastica per quanto concerne il contesto italiano. Un rapporto pubblicato nel 1969 in Francia (Bloch-Lainé, 1969) marcò il debutto del riconoscimento ufficiale della disabilità guardando alle conseguenze di questa condizione senza interessarsi in primo luogo alle sue cause. Sulla base di ciò fu costruita la politica in vigore fino ai nostri giorni nel quadro della legge di orientamento in favore delle persone disabili definite in Francia con il termine "handicappati". Questa legge, nota come legge 75-534 del 30 giugno 1975, pone in essere i diritti delle persone disabili con particolare attenzione alla possibilità dell'inserimento delle persone disabili nell'ambito definito "ordinario" tutte le volte che ciò risulti possibile: l'integrazione scolastica trova così un suo fondamento giuridico unitamente all'inserimento professionale. Essa marca un passaggio dalla logica dell'assistenzialismo alla logica della solidarietà. Il primo articolo di questa legge sancisce che la prevenzione e lo screening dell'handicap, l'assistenza, l'istruzione, la formazione e

l'orientamento professionale, l'occupazione, la garanzia di un minimo di risorse, l'integrazione sociale, l'accesso allo sport e il tempo libero della persona e dell'adulto con disabilità fisiche, sensoriali o mentali costituiscono un obbligo nazionale. Si tratta di designare la persona come handicappata, tuttavia, l'handicap non è definito: è handicappato qualsiasi persona riconosciuta come tale dalle commissioni preposte (Risselin, 1998). Questa posizione era dettata dal fatto che in quel contesto storico la questione della disabilità era ancora poco trattata. Pertanto il vocabolario adottato comportava l'utilizzo di termini come "paralizzato", "non valido" che rimandavano chiaramente alla sequele problematica della malattia o incidente, e coinvolgono un problema fisico. All'incremento dei disturbi delle funzioni superiori come il ritardo cognitivo o la malattia mentale, è corrisposto un incremento del dominio pedagogico (considerando i soggetti disabili come non plasmabili, semi-educabili, etc..) o il campo della psichiatria. Ma l'approccio biomedico, implicando in primis la diagnosi e / o la descrizione del processo di malattia, ha promosso un approccio alla disabilità improntato all'adozione di strategie unicamente finalizzate alla cura e non alle informazioni sullo stato della persona, specialmente nella sua vita quotidiana e relativamente al compimento del suo ruolo sociale. Tuttavia l'introduzione nel 1980 del Modello della classificazione internazionale delle disabilità (ICH) proposto dalla Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) hanno consentito di spostare l'attenzione allo stato della persona nel proprio ambiente. Ciò ha comportato un cambiamento nel vocabolario adottato in termini di "deficienze" (lesioni d'organo o della funzione); "incapacità" (limitazioni del funzionamento della persona) e "svantaggi" (sperimentati da dell'individuo nella società). Parallelamente alla "grande" legge del 75, lo stesso giorno, fu promulgata anche la legge 75-535 del 30 giugno 1975, per stabilire istituzioni medico-sociali ed educative pubbliche e private che prendessero in carico le persone disabili. Nel 1986, una circolare consentì la sperimentazione di soluzioni miste, le "case a doppio prezzo" che unì alloggi finanziati dal Consiglio Generale a un pacchetto medico-assistenziale finanziato da un'assicurazione sanitaria. Lo stato, d'altra parte, fornisce supporto attraverso i luoghi di lavoro (CAT) che forniscono un'attività professionale in un ambiente di lavoro protetto. Nella seconda metà del ventesimo secolo, si assiste all'emergere di tutta una serie di dispositivi di finanziamento e di orientamento, costituiti da istituzioni specificamente dedicate ai disabili. Allo stesso tempo, le nuove leggi hanno progressivamente rafforzato il diritto sancito nella sezione 1 della legge del 1975:

- la legge del 30 dicembre 1982 relativa all'orientamento dei trasporti terrestri prevede misure speciali per le persone a mobilità ridotta;
- la legge del 10 luglio del 1987 in favore dell'impiego di lavoratori disabili che, in particolare, impiegano il 6% di lavoratori disabili, per tutti i datori di lavoro pubblici o privati;

- la legge di orientamento per l'istruzione del 10 luglio 1989, che riafferma il principio del diritto e dell'obbligo all'educazione dei bambini disabili e all'integrazione sociale;
- la legge del 13 giugno del 1991 relativa all'accessibilità ai luoghi di lavoro e alla promozione dell'autonomia delle persone con disabilità e la loro integrazione nella vita ordinaria;
- la legge del 12 giugno del 1990 fornisce la protezione delle persone a causa del loro stato di salute o disabilità;
- la legge del 2 luglio del 2000 contribuisce all'accesso delle persone con disabilità alle attività sportive.

La legge di modernizzazione dell'atto sociale del 17 gennaio del 2002 ha ulteriormente ampliato le aree che devono esercitare l'obbligo nazionale definito dalla legge di orientamento: libertà di spostamento e di circolazione (Levy, 2003), tutela giuridica, la cultura, diritto alla compensazione delle conseguenze dell'handicap e garantire un minimo di risorse per coprire i bisogni primari della vita quotidiana. Fin dalla fondazione della legge del 1975, la Francia ha portato avanti una politica specifica per le persone disabili. Deve ora tener conto dell'evoluzione del concetto di disabilità, di altre politiche condotte in campo sociale, medico-sociale o sanitario e di *common law*. Deve anche adattarsi alle esigenze delle persone con disabilità, beneficiare di maggiori opportunità per le scelte di vita e di inclusione reale nella società.

L'affermazione di una politica per le persone con disabilità richiede un prerequisito: considerare come legittimo, sia nei confronti dei disabili, sia nei confronti dell'intera società, la progettazione e l'attuazione di una politica specifica: questa è la scelta politica, sociale ed etica operata in Francia dalla legge di orientamento del 30 giugno 1975 per le persone con disabilità, ma che è stata poi discussa nella Commissione europea nel programma del 2004-2005, al fine di realizzare un approccio integrato alle questioni legate alla disabilità mediante politiche appropriate. La promulgazione della legge dell'11 febbraio 2005 sulla parità di diritti e opportunità, partecipazione e cittadinanza delle persone con disabilità ha consentito di racchiudere disposizioni che promuovono la non discriminazione nei confronti delle persone disabili e ha un duplice scopo: garantire la solidarietà alle persone la cui situazione di disabilità richiede servizi specializzati, sostegno, soluzioni di compensazione o assegnazione di quote specifiche; favorire l'autonomia di tutti coloro che possono integrarsi nell'ambiente ordinario (Lasnier, 2003) e eliminare o ridurre gli ostacoli che rendono questo un problema, valutare il potenziale di ciascuno e attuare i principi antidiscriminazione. Questa nuova legge definisce ora la disabilità sulla base di un approccio più pragmatico fondato su come affrontare l'ambiente di vita della persona. Prevede l'attuazione delle politiche di prevenzione, riduzione e compensazione delle disabilità. Incoraggia i programmi di ricerca sulla disabilità volti a

migliorare l'accesso alle cure e ai progressi terapeutici e tecnologici. La legge del 2005 afferma allo stesso modo la priorità della scolarizzazione nell'ambito ordinario, ponendo in essere il principio di riconoscimento della scelta dei genitori, rinforza la responsabilità dello Stato in materia di scolarizzazione di bambini disabili, prevede la realizzazione di un progetto individualizzato in funzione dei bisogni educativi del bambino e organizza l'insieme delle strategie pedagogiche e medico-sociali. La legge ha inoltre introdotto delle disposizioni in materia di inserimento professionale delle persone disabili. Tali disposizioni tendono a mobilitare sia le aziende che i servizi pubblici per reclutare persone con disabilità e di apportare eventuali adattamenti ragionevoli richiesti dalla direttiva della Comunità europea nel 2000. L'evoluzione dei dispositivi di lavoro adattati o protetti ha comportato la creazione di imprese adattate ai bisogni dei lavoratori disabili, nonché la realizzazione di centri e servizi per il lavoro, la cui mission riguarda la formazione e la qualificazione dei lavoratori disabili, la ridefinizione delle condizioni in base alle quali possono essere resi disponibili delle posizioni lavorative nelle imprese e attraverso la creazione di specifici sistemi di monitoraggio. Nel contesto francese un ruolo importante è rivestito dall' INS HEA, ossia l' Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés. Tale istituto si occupa di ricerca, educazione e formazione nell' ambito dei bisogni educativi speciali. Nello specifico la ricerca è focalizzata sull'accessibilità dei sistemi educativi e sull'inclusione sociale e professionale delle persone con bisogni educativi speciali. La formazione è invece connessa all'accoglienza, l'istruzione e l'inclusione dei giovani con disabilità ed è rivolta al personale educativo nazionale, le istituzioni specializzate, le istituzioni sanitarie, le comunità, le associazioni, I genitori e le aziende.

Per quanto concerne alla situazione italiana va detto che per lungo tempo lo Stato ha ignorato il tema e i problemi della disabilità, sia a causa di uno statuto scientifico che leggeva e presentava la realtà della disabilità come un dato essenzialmente medico, negandone così la valenza sociale, sia per l' urgenza di altri problemi ritenuti prioritari per uno Stato in costruzione. Lo scenario italiano è stato infatti vincolato da una serie di fattori d'ordine storico e sociale che si intrecciano e agiscono sinergicamente. Un primo fattore storico è dettato dal peso e dalla centratura mantenuta, per tutta la prima metà del 900', dalla Chiesa e dalle istituzioni religiose. Il ruolo di queste organizzazioni è stato sovente e per molto tempo, un solitario punto di riferimento per le esigenze educative e sanitarie di moltissime persone bisognose, ivi incluse quelle con disabilità. Un altro elemento, intrinsecamente legato al primo, è stato la quasi totale assenza di politiche di welfare rivolte all' insieme della popolazione cui faceva da contraltare la presenza di una serie di Enti di tipo assistenziale e previdenziale, legati ad alcune categorie professionali o a specifiche aree di bisogno. Gran parte della normativa sulla disabilità si occupava, a partire dal dopoguerra, di fornire prestazioni economiche agli invalidi civili, garantendo quel

"diritto di sussistenza" che la Costituzione stabiliva per gli "inabili al lavoro". Bisognerà attendere fino al 1978, quando con la legge n.883, verrà istituito il Servizio sanitario nazionale e si estenderà il concetto di "tutela della salute" attraverso azioni di prevenzione in ogni ambito di vita e di lavoro. In Italia la predominanza del modello medico nell'approccio ai problemi della disabilità ha portato ad enfatizzare il dato del 'limite individuale' e lo ha interpretato come un fattore di pericolo per la società, a fronte del quale occorre stare allerta e vigili. Una fase transitoria è avvenuta negli anni 70', passando da un approccio, meramente medico , basato solo sulla menomazione di cui il soggetto è colpito, a una definizione più amplia della disabilità in un' ottica inclusiva. Infatti, oggi la sfera della disabilità, si apre anche a ciò che sta attorno a tale condizione che caratterizza l' esistenza della persona. Inoltre dal punto di vista del soggetto, la disabilità è rappresentata dagli ostacoli, che la persona disabile, è costretta ad affrontare, al fine della sua inclusione, e della sua piena ed effettiva partecipazione nella società. Tali cambiamenti inclusivi, comprendono il diritto allo studio, delle persone con disabilità nelle scuole "non speciali", e il loro diritto all'inserimento lavorativo. Si registra un significativo cambiamento, per quel che concerne, l'abbattimento elle barriere architettoniche e quelle culturali della disabilità. La legge n. 482 del 1868[9] è stata la prima legge organica, in materia di collocamento "obbligatorio", mentre con la legge n. 406 del 1968, è istituita l'indennità di accompagnamento dei non vedenti, mentre le pensioni d'invalidità, sono state istituite dall'art. 26 legge n. 153 del 1969. Con la legge n. 118 del 1971 si ha l'istituzione del concetto di "invalidità civile", delle relative provvidenze economiche mensili e pensionistiche. Nel 1978, con legge n. 133 è stata adottata la prima riforma Sanitaria, pochi mesi prima con la legge n. 180 del 1980, sono stati chiusi i manicomi psichiatrici, c. d. Legge Basaglia, la quale segna una fondamentale evoluzione nell'ambito psichiatrico, la "c.d. riforma psichiatrica" Con la legge n. 18 del 1980, è adottata la prima forma d'indennità di accompagnamento, per gli "invalidi civili". Inoltre la tabella che indica le percentuali d'invalidità, di cui all'art. 2 della legge n. 2 della stessa legge n. 18 del 1980, è stata approvata, con Decreto del Ministero della Sanità (pubblicata nella G.U. del 14 ottobre, 1980). Attraverso l'applicazione delle tabelle, fornite dall'art. 2 della legge n. 2 della stessa legge n. 18 del 1980, si cerca di percentualizzare l'handicap, al fine valutativo dell'invalidità civile. Inoltre nel 1988, con legge n. 508 del 1988 sono state create le indennità speciali, in particolare, quella a favore degli ipovedenti "ventesimisti" e l'indennità di comunicazione, a favore dei sordomuti. Tra l'altro con d. Lgs. n. 508 del 1988, si è chiarito meglio quali siano le malattie invalidanti, si è categorizzato meglio i tipi di handicap, ed i benefici da erogare in favore degli invalidi civili. Nel decennio successivo, c'è stato un susseguirsi di norme interpretative, già esistenti, le più importanti

[9] Vedi l'articolo "L'evoluzione legislativa italiana, sulla disabilità" di Rolando Alberto Borzetti, interventi del 6/12/200

sono: la legge n. 163 del 1983 e la legge n. 392 del 1994, in materia di accompagnamento per non vedenti ed invalidi civili. La legge n. 660 del 1984 sugli importi degli assegni d'invalidità civile, sulle pensioni di non reversibilità dei ciechi civili, oltre alla legge n. 912 del 1986 sugli assegni spettanti agli eredi di sordomuti, mutilati. Un aspetto critico, dal quale si può notare una chiusura mentale, nei confronti dei disabili, e soprattutto si può notare ancora un grosso condizionamento culturale, il quale non garantisce un'effettiva inclusione nella vita sociale, dei disabili, riguarda il problema dell'inacessibilità degli edifici. Non si pensa all'accessibilità dei disabili, perché' riguarda una minoranza sociale. Spesso gli edifici non sono costruiti "a forma di disabile", cioè accessibili, ai portatori di handicap. Per questo motivo, la Corte Costituzionale, con la sentenza del 10 maggio, 1999 n. 167, ha espresso l'assoluta necessità, sia da parte del legislatore, sia da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di vigilare sui nuovi progetti, sulla costruzione di nuovi edifici, assicurandosi sulla loro reale accessibilità anche alle persone con handicap, attraverso l'abbattimento delle barriere architettoniche. Negli anni 90' è stata approvata, la Legge Quadro sul volontariato, cd. " legge sulle cooperative sociali" (la L. n. 381 del 1991), al fine di far intervenire, anche la comunità, per quanto riguarda l'aiuto solidaristico verso le persone disabili (art. 1/381). La legge più significativa, è la legge Quadro n. 104 del 1992, denominata " legge quadro per l'integrazione, l'assistenza ed i diritti delle persone handicappate". Questa legge ha cercato di colmare il vuoto normativo, presente nell'ordinamento giuridico italiano, in quanto è la prima disciplina organica sulla disabilità. Purtroppo come spesso accade, in Italia, questa legge, non è applicata in alcune sue parti, in altre viene mal applicata. Inoltre la legge n. 335 del 1995 ha sostituito "la pensione sociale", con "l'assegno sociale". Alla fine del 1999 è stata completata, l'effettiva chiusura dei manicomi psichiatrici, sancita dalla legge finanziaria del 1995, con la legge n. 724 del 1994. La legge n. 593 del 1994, ha terminato il lavoro di completamento normativo, sul tema delle barriere architettoniche, iniziato in precedenza dalla legge n. 13 del 1989. Ovvero l'abbattimento delle barriere architettoniche, sia a livello urbano sia extraurbano, a favore dell'accessibilità, delle persone con disabilità (la cd. "rivoluzione copernicana"). La legge n. 68 del 1999, ha sostituito ed abrogato, la legge precedente, in materia di diritto al lavoro dei disabili. (ovvero la l. N. 482 del 1968). La legge n. 68 del 1999, ha sostituito i termini: "Collocamento obbligatorio dei disabili", con il termine "collocamento mirato". Lo scopo della legge successiva, del 99, è quello di cercare di andare incontro, sia alle esigenze dei disabili in cerca di lavoro, i quali devono essere collocati nel mondo del lavoro, sia alle esigenze dell'azienda nella quale i disabili vengono collocati, a prestare la loro prestazione lavorativa. Questa nuova normativa è entrata in vigore, solo nel 2001. Tra le recenti novità che hanno interessato il quadro normativo della legge n.68/1999 bisogna segnalare due leggi:

- la legge n. 247/2007 che ha riscritto integralmente gli articoli 12 e 13 della Legge 68/99, e ha inserito due nuovi articoli nel testo normativo, il 12-bis e il 13-bis7;
- il decreto legge 138/20118, che ha modificato l'articolo 5 della L.68 sostituendo il comma 8 e introducendo i commi 8-bis, 8-ter e 8-quater. Il contenuto della L. 247/2007 è già stato descritto nel precedente rapporto, ma data la sua importanza per la regolamentazione delle convenzioni è utile riepilogarne i principali contenuti. Con la modifica dell'articolo 12 e l'introduzione dell'articolo 12bis il legislatore ha confermato il "sistema delle convenzioni" quale modalità privilegiata per perseguire la finalità del collocamento mirato e rafforzato il ruolo di "attore protagonista" nella gestione del collocamento da parte degli "uffici competenti". In sintesi, a partire dal 1 gennaio 2008, è possibile stipulare 5 diverse tipologie di convenzioni:
- le convenzioni ordinarie ai sensi dell'art.11, c.1 e c.2, dette anche convenzioni "dirette" che prevedono la determinazione di un programma per favorire un'efficace inserimento lavorativo senza accedere alle agevolazioni previste dalla legge;
- le convenzioni di integrazione lavorativa ai sensi dell'art. 11, c. 4 e c.7, per l'avviamento di lavoratori disabili che presentano particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario
- le convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative (nuovo art. 12 della L. 68) finalizzate all'inserimento temporaneo di lavoratori disabili presso dei "soggetti ospitanti" ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro; per la stipula della convenzione è necessaria comunque la contestuale assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro; la sua durata è di 1 anno prorogabile di altri 12 mesi;
- le convenzioni di inserimento lavorativo (nuovo art. 12-bis) che ricalca nelle modalità la precedente; si diversifica per la diversa tipologia contrattuale di assunzione della persona disabile (anche a tempo determinato), e per la durata che non può essere inferiore ai 3 anni e al termine della quale il datore di lavoro può: o assumere il lavoratore disabile contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa (anche in deroga a quanto previsto dall'art.7 c. 1c) oppure rinnovare la Convenzione una sola volta per un periodo non inferiore a 2 anni;
- le convenzioni quadro su base territoriale (ai sensi dell'art.14 del D.lgs 276/03, ripristinato dopo la sua abrogazione dalla legge 133/2008), stipulate dagli uffici competenti con le associazioni sindacali dei datori di lavoro, le associazioni di rappresentanza del mondo cooperativo, sentiti gli organismi di concertazione, validate da parte delle Regioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o

aderenti. Altra novità normativa contenuta nella legge 247/2007 è la riformulazione dell'art. 13 della legge 68 che disciplina gli Incentivi all'assunzione. Il nuovo testo - nel rispetto delle prescrizioni contenute nelle disposizioni del Regolamento (CE) N.2204/2002 e successive modifiche e integrazioni - modifica la natura del beneficio finanziario concedibile (ora sovvenzione a fondo perduto) ampliandone formalmente l'entità economica e misurandola sul costo salariale e sulla effettiva "capacità lavorativa" del lavoratore disabile assunto, conformemente agli indirizzi comunitari in materia di aiuti di stato all'occupazione. La possibilità di concorrere all'accesso ai benefici finanziari di cui all'art. 13 è limitata ai datori di lavoro privati, che per ottemperare agli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99 stipulino con i servizi territoriali competenti una convenzione ex art.11 o art.12bis e che abbiano assunto, con contratto a tempo indeterminato, un lavoratore disabile. Stessa facoltà è concessa anche ai datori di lavoro non soggetti all'obbligo di assunzione che abbiano comunque assunto a tempo indeterminato un lavoratore disabile. Il nuovo articolo 13 stabilisce inoltre, che la regolarità formale della procedura di assunzione ed il possesso dei requisiti per proporre utilmente richiesta di sovvenzione a fondo perduto dovrà "superare" la verifica degli Uffici competenti, chiamati a accertare la permanenza del rapporto di lavoro del disabile assunto o, qualora previsto, dell'esperimento del periodo di prova con esito positivo. I contributi/incentivi a fondo perduto sono concessi dalle Regioni e Province autonome ai datori di lavoro in funzione delle risorse contenute nel "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili". Secondo il Decreto Interministeriale del 4 febbraio 2010, le Regioni devono comunicare i dati relativi ai datori di lavoro e ai disabili assunti entro il 28 febbraio di ogni anno, e in base a questi dati il Ministero del Lavoro provvede a determinare l'importo da trasferire ad ogni singola Regione e Provincia autonoma. Infine la legge 247 interviene, anche indirettamente, sull'organizzazione dei Servizi di collocamento obbligatorio poiché modifica le modalità di accesso all'assegno mensile (ex art. 13 della legge 118/1971) che prevedeva per la sua richiesta l'iscrizione obbligatoria agli elenchi unici del collocamento. A partire dal 2008 è sufficiente infatti una semplice autocertificazione dello stato di disoccupazione per richiedere l'assegno; questo dovrebbe semplificare il lavoro dei Servizi di Collocamento e far decadere la distinzione nell'elenco del collocamento tra persone "disponibili" e "non-disponibili" al lavoro. Con il decreto interministeriale del 2 novembre 2010, viene inoltre attuata la 133/2008, che definisce le modalità attuative per assolvere all'adempimento del collocamento obbligatorio a carico di tutti i datori di lavoro soggetti all'obbligo. Con questo provvedimento viene definito il prospetto informativo uniforme dei dati aziendali e la periodicità e modalità di trasferimento

dei dati che possono solo essere per via telematica. Il fine è assicurare la unitarietà dei dati e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, consentendo al tempo stesso di attuare quanto previsto dalla legge a proposito di inserimenti lavorativi adeguati alle necessità e caratteristiche delle aziende e delle persone destinatarie. Con la ratifica della Convenzione ONU è stato istituito anche l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità partecipato da Istituzioni e Associazioni rappresentative delle persone disabili che ha il compito di promuovere e monitorare l'applicazione della Convenzione e redigere - entro due anni dalla ratifica - un rapporto dettagliato sulle misure prese per rendere efficaci gli obblighi sanciti dal documento e sui progressi conseguiti al riguardo. Il Regolamento dell'Osservatorio è stato disciplinato con il Decreto Interministeriale del 6 luglio 2010 n. 167, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 dell'8 ottobre 2010. Tale organismo durerà in carica tre anni a partire dal 23 ottobre 2010, data di entrata in vigore del citato regolamento. A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 183 del 4 novembre 2010 (cd. "collegato lavoro"), sono state introdotte, all'articolo 24, nuove disposizioni sui permessi retribuiti a favore dei dipendenti che assistono familiari con disabilità grave (permessi previsti dall'art. 33 della legge 104/1992):

- viene ristretta la platea dei soggetti legittimati a fruire dei permessi per assistere persone in situazione di disabilità grave (coniuge, i parenti e gli affini entro il 2° grado);
- non è ammessa l'alternanza tra più beneficiari, in quanto i permessi possono essere accordati soltanto ad un unico lavoratore. La sola eccezione è prevista per i genitori di figli con disabilità grave ai quali è riconosciuta la possibilità di fruire dei permessi in argomento alternativamente, sempre nel limite dei tre giorni per persona disabile;
- non sono più richiesti i requisiti della convivenza, della continuità ed esclusività dell'assistenza;
- il lavoratore ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere;
- viene prevista la decadenza dal diritto alle agevolazioni in caso di accertamento di insussistenza dei requisiti richiesti dalla normativa in materia;
- viene istituita una banca dati presso il Dipartimento della Funzione Pubblica relativa ai benefici in argomento.

Il Decreto Legge n. 138 del 13/08/2011, convertito nella Legge 148/11, ha modificato il comma 8 dell'art. 5 della legge 68/99 relativo alla disciplina della Compensazione

Territoriale, abrogando tutte le norme incompatibili con le nuove disposizioni. Questa modifica comporta che i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo, ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, possono assumere in una unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in una azienda del gruppo avente sede in Italia, un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia. Sostanzialmente l'imprenditore, nel rispetto dell'obbligo nazionale può scegliere come distribuire le assunzioni obbligatorie ex legge 68/99 sulle diverse sedi operative in cui si articola l'azienda o su altre imprese facenti di un gruppo, dandone comunicazione alle province interessate attraverso la denuncia obbligatoria entro il 31 gennaio di ogni anno.

Altrettanto importante è stato l'iter legislativo che ha promosso il passaggio dall'integrazione all'inclusione scolastica. L'interesse per l'istruzione degli allievi disabili è recente: l'obbligo scolastico viene infatti esteso solo ai ciechi ed ai sordi con la Riforma Gentile del 1923. Dieci anni più tardi l'istruzione speciale prevede classi differenziali per gli allievi con lievi ritardi, ospitate nei normali plessi scolastici e scuole speciali per sordi, ciechi ed anormali psichici, situati in plessi distinti. Per i casi più gravi sono previsti istituti speciali, con lunghi soggiorni in cui gli allievi vivevano separati anche dalle famiglie.

Le classi differenziali sono però destinate anche agli allievi con problemi di condotta o disagio sociale o familiare. E' ad esempio il caso dei figli degli emigranti del sud che giungono nel nord-ovest, i quali molto spesso, di anormale hanno solo la scarsissima frequentazione della lingua italiana. Fino alla fine degli anni '60 la logica prevalente rimane quella della separazione, in cui l'allievo disabile viene percepito come un malato da affidare ad un maestro-medico e come potenziale elemento di disturbo. Successivamente con la Legge n. 118/1971 si prevede l'inserimento degli allievi con disabilità lieve nelle classi comuni della scuola dell'obbligo, senza alcun accenno alla didattica speciale, allo sviluppo potenziale o alle risorse da impegnare. L'allievo con disabilità che fa il suo ingresso nelle classi comuni, deve adeguarsi ad esse.

L'abolizione delle classi differenziali si ha con la Legge 517/1977, che individua modelli didattici flessibili in cui attivare forme di integrazione trasversali, esperienze di interclasse o attività organizzate in gruppi di alunni ed affidate ad insegnanti specializzati. Nel 1992 si giunge finalmente ad una legge quadro, organica, che riordina gli interventi dei vent'anni precedenti. La Legge 104 non si concentra solo sull'assistenza ma anche sull'integrazione e sui diritti dei disabili; la direzione del legislatore è infatti quella di promuovere la massima autonomia individuale. La Legge specifica, inoltre, che l'integrazione scolastica deve

avvenire per tutti e per ogni ciclo, compresa l'università , nelle classi comuni. Un aspetto centrale della Legge 104 è la programmazione coordinata dei servizi scolastici con quelli sanitari, socio-assistenziali, culturali, ricreativi e sportivi. La Legge mira a realizzare la diversità come valore e a rendere ciascun soggetto con disabilità protagonista della propria vita, in ogni suo aspetto. Occorre perciò sperimentare costantemente le capacità , le abilità residue, il dinamismo delle potenzialità , in un costante training educativo che, a partire dalla famiglia e dalla scuola, orienti precocemente verso l'acquisizione delle abilità sociali, in vista di un progetto di vita.

Perseguire una formazione professionale ed un avviamento al lavoro adeguato significa confrontarsi in primo luogo con le reali abilità raggiunte, con le capacità cognitive e relazionali, con gli interessi e le aspettative individuali; occorre poi investirle nel concreto, all'interno delle risorse territoriali disponibili. Si tratta di un processo educativo che mira a formare un'immagine adeguata di sé, attraverso un progetto formativo che non indirizzi verso specifiche professioni ma permetta, invece, di sviluppare le reali abilità sociali da spendere poi nei possibili contesti lavorativi. Solo così il processo di inclusione può divenire sociale. Successivamente La Legge n. 170 dell'8 ottobre 2010 "Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico" riconosce la dislessia, la disortografia, la disgrafia e la discalculia quali disturbi specifici dell'apprendimento "Che si manifestano in presenza di capacità cognitive adeguate, in assenza di patologie neurologiche e di deficit sensoriali, ma possono costituire una limitazione importante per alcune attività della vita quotidiana". (Art. 1) .La legge 170 tutela il diritto allo studio dei ragazzi con disturbi specifici dell' apprendimento e dà alla scuola un'opportunità per riflettere sulle metodologie da mettere in atto per favorire tutti gli studenti, dando spazio al loro vero potenziale in base alle loro peculiarità. Nel comma 1 della legge 170/2010 si definisce il diritto dello studente con diagnosi DSA di "fruire di appositi provvedimenti dispensativi e compensativi di flessibilità didattica nel corso dei cicli di istruzione e formazione e negli studi universitari." Il 12 luglio 2011 sono stati pubblicati anche il Decreto attuativo e le Linee Guida ad esso associate, che spiegano in forma chiara e dettagliata tutte le azioni che gli Uffici Scolastici Regionali, le scuole e le famiglie devono attuare per la tutela e il supporto degli allievi con DSA. Per quanto riguarda la regolazione ministeriale sul tema dei Bisogni Educativi Speciali di altra natura, sancita nel 2012/2013 dal MIUR, essa delinea e precisa la strategia inclusiva della scuola italiana al fine di realizzare appieno il diritto all'apprendimento per tutti gli alunni e gli studenti in situazioni di difficoltà. Questa direttiva ridefinisce e completa il tradizionale approccio all'integrazione scolastica, basato sulla certificazione della disabilità, estendendo il campo di intervento e di responsabilità di tutta la comunità educante all'intera area dei Bisogni Educativi Speciali (BES), comprendente: "svantaggio sociale e culturale , disturbi di apprendimento e/o disturbi evolutivi specifici, difficoltà derivanti

dalla non conoscenza della cultura e della lingua italiana perché appartenenti a culture diverse".La Direttiva estende pertanto a tutti gli studenti in difficoltà il diritto alla personalizzazione dell'apprendimento, richiamandosi espressamente ai principi enunciati dalla Legge 53/2003. Fermo restando l'obbligo di presentazione delle certificazioni per l'esercizio dei diritti conseguenti alle situazioni di disabilità e di DSA, è dovere dei Consigli di classe o dei teams dei docenti nelle scuole primarie indicare in quali altri casi sia opportuna e necessaria l'adozione di una personalizzazione della didattica ed eventualmente di misure compensative o dispensative, nella prospettiva di una presa in carico globale ed inclusiva di tutti gli alunni. Con la Direttiva sui Bisogni Educativi Speciali (BES) del 27/12/2012 si definiscono precise strategie d'intervento personalizzato, la formazione del personale scolastico, l'organizzazione territoriale. La circolare ministeriale n. 8 del 6/03/13 definisce l'operatività della Direttiva sui BES e offre alle scuole uno strumento pratico di notevole importanza per l'inclusione scolastica. Successivamente con la Nota 4233 del 19/02/2014 sulle nuove "Linee guida per l'accoglienza e l'integrazione degli alunni stranieri" il MIUR rinnova la precedente stesura del 2006 ed offre un'importante rassegna di indicazioni e di soluzioni didattiche che fanno tesoro delle buone pratiche messe in atto in questi anni. Nel suo complesso costituisce un nuovo punto di riferimento per l'azione delle scuole e si inserisce tra i provvedimenti che in questi ultimi anni hanno sottolineato la particolare attenzione programmatica verso le pratiche inclusive del nostro sistema scolastico. Il tema dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità è tornato al centro delle questioni della scuola italiana grazie all'approvazione del decreto legislativo n. 66/2017, attuativo della legge n. 107/2015. Nel decreto legislativo sono state introdotte delle nuove disposizioni per favorire l'accoglienza degli studenti con disabilità negli istituti scolastici nazionali. Tra le novità introdotte ci sono i cosiddetti gruppi per l'inclusione scolastica. Si tratta nello specifico dei seguenti organismi: il GLIR (gruppo di lavoro interistituzionale regionale), con copertura regionale; il GIT (gruppi per l'inclusione territoriale), a livello di ambito territoriale, uno per ogni provincia; il GLI (gruppi di lavoro per l'inclusione), che opera già nell'ambito di ciascuna istituzione scolastica. Questi gruppi, per sostenere al meglio il piano di inclusione scolastica degli studenti con disabilità, devono anche appoggiarsi a "Scuole Polo" per poter in questo modo promuovere attività relative alla ricerca, allo sviluppo di metodologie e all'impiego di strumenti didattici per l'inclusione scolastica degli studenti con disabilità. La domanda per l'accertamento della disabilità in età evolutiva è presentata dai genitori all'INPS, che deve darvi riscontro entro 30 gg dalla ricezione. Nello specifico le Commissioni mediche già esistenti, presiedute dal medico legale, verranno integrate con specialisti di pediatria o neuropsichiatria infantile o specialista della specifica patologia da certificare, un medico dell'INPS e un operatore sanitario o assistente specialistico individuato dall'Ente locale. Successivamente alla certificazione, l'Unità di valutazione

multidisciplinare provvederà a stilare il Profilo di funzionamento, redatto secondo i criteri del modello bio-psico-sociale della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF), adottata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS). In Italia la Costituzione dichiara il diritto all'educazione e all'avviamento professionale delle persone disabili e questo porta a leggi specifiche sia a livello scolastico che lavorativo. La prima tappa legislativa è rappresentata dalla legge 482-1968 ("Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private"). Questa legge disciplina le assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private. Tale normativa prevede il collocamento obbligatorio dei soggetti disabili all'interno delle imprese. Successivamente sono state introdotte la legge 104-1992 ("Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate") e la legge 68-99, ("Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili"). Lo scopo di queste normative è quello di favorire alcuni soggetti, ritenuti "deboli" e di attuare delle misure che riescano a sostenerli nell'adempimento dei loro diritti (Messori, 2011:7). Attraverso queste normative l'atteggiamento istituzionale evidenzia così un mutamento dal puro assistenzialismo a una presa in carico di tipo essenzialmente protettivo. Questo comporta alcune novità in quanto non è più solo l'ambito medico ad essere coinvolto, ma hanno un ruolo attivo anche coloro che si trovano ad interagire con le persone disabili (come la scuola o le aziende, per esempio). La disabilità non viene più vista come una tragedia personale, ma come una problematica sociale a cui è necessario fare fronte. Nonostante l'importanza di tali novità, permangono alcuni nodi critici piuttosto importanti tra cui il problema della classificazione poiché manca un linguaggio condiviso, che è invece indispensabile, per poter realizzare qualsiasi tipo di iniziativa. La legge 68, che ha come finalità specifica la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili, si applica ad esempio:

- alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento;
- alle persone non vedenti o sordomute.

Questa necessità conduce ai primi tentativi di classificare la disabilità (che analizzeremo in seguito) al fine di individuare quali sono i criteri per discriminare le persone disabili da quelle che, invece, non lo sono (Paccagnella, 2005: 34). Vi è inoltre il rischio di creare ulteriore stigmatizzazione: l'ingresso in azienda della persona disabile avviene in virtù di

una “minorazione fisica, psichica o sensoriale” e questa è l’etichetta che il soggetto deve assumersi, iscrivendosi alla cosiddetta “lista delle categorie protette”, se vuole entrare nel mondo del lavoro. D’altra parte, questo è anche il biglietto da visita che riceve il datore di lavoro che, spesso non per scelta spontanea, si trova a dover accogliere il candidato nella sua azienda. La normativa quindi rischia di essere una sorta di arma a doppio taglio, perché se da un lato facilita (almeno in teoria) la possibilità di trovare un lavoro, dall’altro corre il rischio di creare uno stigma che peserà sul lavoratore stesso per tutto il suo percorso lavorativo. È chiaro dunque che al cambiamento normativo è necessario che si accompagni anche un processo di mutamento culturale, che aiuti la società nel suo complesso ad avere un ruolo attivo, e non solo di passivo ricettore di leggi decise da altri.

4. Dalla dimensione politica alla dimensione sociale: il passaggio dalla logica dell’integrazione alla logica dell’inclusione; dal modello medico al modello biopsicosociale.

Si può notare come le politiche rivolte a favorire la partecipazione delle persone in condizione di disabilità nella società, siano state definite in termini di “inserimento” in un primo momento, di “integrazione” poi, fino ad arrivare ad una nuova formulazione rivolta all’“inclusione”. Parallelamente tali politiche hanno assunto talora il modello biomedico, talora il modello sociale come modelli di riferimento per definire e classificare la disabilità. È fondamentale dunque riflettere sull’ adozione di tali costrutti e di tali modelli al fine di coglierne le implicazioni non solo in termini di obiettivi perseguiti sul piano politico ma anche sul piano sociale e culturale ed infine individuale. L’inserimento riconosce il diritto delle persone con disabilità ad avere un posto nella società, ma si limita a inserirle in una zona spesso separata dalla società (un istituto o una classe speciale, ad esempio), oppure in una situazione passiva, di dipendenza e di cura. In questo caso, la decisione su dove debbano vivere e come debbano essere trattate le persone con disabilità non è presa da loro - o dalle loro famiglie, nel caso non possano rappresentarsi da sole - dipendendo bensì da decisioni di altri attori (medici, operatori di istituzioni pubbliche ecc.). Spesso, quindi, l’inserimento è basato su un approccio assistenziale (Griffo, 2012). L’inserimento è stato superato nel corso degli anni da un approccio rivolto all’integrazione, con il quale si intende, come concettualizzato da Griffo (2012), quel processo che garantisce alle persone con disabilità il rispetto dei diritti all’interno dei luoghi ordinari, vissuti da tutte le persone, senza però modificare le regole e i principi di funzionamento della società e delle istituzioni che li accolgono. Nel processo di integrazione manca da parte della società, un adeguamento delle regole al fine di accogliere le persone disabili, le quali si vedono invece costrette a doversi adattare e ad accettare condizioni già definite, facendo venire meno l’importanza di quelle che invece si

dimostrano essere le loro esigenze. L'integrazione delle persone in condizione di disabilità, non considera infatti l'insieme di barriere ed ostacoli che essi possono incontrare nel partecipare alla vita nella società. I disabili vengono infatti considerati come "ospiti", e non come cittadini con la piena possibilità di far valere i loro diritti. L'Integrazione inoltre configura un approccio compensatorio e si riferisce esclusivamente all'ambito educativo guardando al singolo per intervenire prima sul soggetto e poi sul contesto, incrementando così una risposta specialistica.

L'obiettivo che sempre più le organizzazioni a livello internazionale (ONU, OIL in particolare) si pongono, è quello invece dell'inclusione quale processo che si riferisce alla globalità delle sfere educativa, sociale e politica guardando a tutti gli individui coinvolti (indistintamente/ differentemente) e a tutte le loro potenzialità e interviene prima sul contesto, poi sul soggetto trasformando la risposta specialistica in ordinaria. In questo caso, la persona con disabilità viene considerata come un Cittadino a pieno titolo e quindi titolare di tutti i diritti, come gli altri. Egli è parte della società e deve godere di tutti i beni, i servizi, le politiche e i diritti ad essa connessi (Griffo, 2012). Tale impostazione prevede che tutte le barriere e gli ostacoli che la società pone ai disabili, vengano rimossi quali causa di discriminazione. Se con l'integrazione i disabili erano costretti ad accettare le regole di una società predefinite, con l'inclusione l'obiettivo è quello di riscrivere tali regole, con la partecipazione di tutti i soggetti, riconoscendone le differenze, Come afferma Griffo "Il processo di inclusione non ha reale efficacia senza la partecipazione degli esclusi. Lo slogan del movimento delle persone con disabilità, *"nulla su di noi senza di noi"*, sintetizza questo valore, che d'altra parte è un valore universale, applicabile a tutto il genere umano" (Griffo,2007:177). Nei tempi odierni con sempre più forza si evidenzia la necessità dell'inclusione sociale quale passo in avanti che deve ancora essere compiuto del tutto dalla società. Tuttavia è frequente una confusione dei termini integrazione e inclusione che non sono affatto sinonimi anche se spesso vengono utilizzati come termini interscambiabili con cruciali ricadute sulle pratiche sociali ed educative. La strada che porta ad una piena declinazione dell'inclusione nei processi socio-culturali ed educativi è ancora lunga e complessa in quanto una società per potersi definire inclusiva deve essere in grado di riconoscere e valorizzare pienamente tutte le differenze intese in termini di infinite varietà delle diversità umane (condizioni di disabilità alle genialità, differenze di pensiero e di apprendimento, differenze di genere e orientamento sessuale, differenze culturali e linguistiche, familiari, socio-economiche e così via), ciascuna delle quali si traduce in una varietà di bisogni educativi speciali. Per meglio comprendere la necessità di questo passaggio appare opportuno declinare gli elementi caratterizzanti: l'integrazione e l'inclusione. La logica dell'integrazione ha come unico obiettivo di individuare mezzi, strumenti, metodologie finalizzate all'estensione dei servizi educativi, già presenti, a soggetti che ne sono esclusi; non si pone dunque il problema di rivisitare e trasformare

servizi e pratiche che hanno prodotto esclusione. Tale logica pone al centro la questione di come assimilare chi è fuori un determinato assetto istituzionale attraverso un insieme di pratiche promuovendo così l'uguaglianza, ma non il rispetto della diversità (Oliver, 1996). Alla base della logica dell'integrazione vi è il paradigma dell'assimilazione fondato sull'adattamento della persona in condizione di disabilità ad un'organizzazione che è strutturata fondamentalmente in funzione delle persone "normali", e in cui la progettazione educativa per le persone disabili svolge ancora un ruolo marginale o residuale. Ciò implica l'uso di strategie per portare la persona in condizione di disabilità a essere quanto più possibile simile agli altri. Il livello di integrazione viene misurato a partire dal grado di normalizzazione raggiunto dalla persona disabile e la qualità di vita del soggetto in condizione di disabilità viene valutata in base alla sua capacità di colmare il varco che lo separa dai cosidetti "normodotati" (Striano, 2010). Differentemente dalla staticità che caratterizza la logica dell'integrazione, la logica dell'inclusione è di tipo processuale in quanto sostiene non solo l'integrazione degli esclusi, ma sollecita la modificazione in primis degli stessi sistemi formativi, problematizzando lo status quo e promuovendo l'interrogazione, da parte delle istituzioni, concernente alle procedure da trasformare, mediante un'opera di condivisione e co-costruzione con chi è escluso, affinché questa esclusione sia superata. I processi inclusivi pertanto non si limitano a mobilitare solo capacità tecniche (quali quelle previste dalla integrazione), ma un impegno a favorire contesti educativi che sappiano accogliere e promuovere la realizzazione di un progetto di vita indipendente e di una cittadinanza attiva. La logica dell'inclusione si fonda infatti sul paradigma della collaborazione che riconosce la rilevanza della piena partecipazione alla vita sociale da parte di tutti i soggetti; offre una cornice dentro cui tutti - a prescindere da abilità, genere, linguaggio, origine etnica o culturale - possono essere ugualmente valorizzati, trattati con rispetto e forniti di uguali opportunità. L'inclusione è ciò che avviene quando *"ognuno sente di essere apprezzato e che la sua partecipazione è gradita",* pertanto la nozione di inclusione non riguarda dunque solo le persone in condizione di disabilità, ma investe ogni forma di esclusione che può avere origine da differenze culturali, etniche, socioeconomiche, di genere e sessuali; riconosce che c'è un rischio di esclusione che occorre prevenire attivamente. Il problema dell' inclusione sociale è strettamente connesso al problema della cittadinanza. La promozione della cittadinanza attiva passa attraverso l'adozione di strategie dell'istruzione e della formazione ; ciò significa garantire a un numero sempre maggiore di cittadini la possibilità di acquisire strumenti culturali e operativi. Investire sulla formazione in funzione dell' inclusione sociale significa realizzare azioni, interventi orientati ad accompagnare le persone nel riconoscimento dei propri bisogni formativi come bisogni di apprendimento; ad allargare e moltiplicare le opportunità e le risorse formative presenti nei diversi contesti territoriali; sostenere punti di raccordo tra la formazione e il mercato del lavoro,

promuovendo percorsi di apprendistato, stage e tirocinio (Striano, 2013). Il bisogno di inclusione si configura come uno specifico bisogno sociale che richiede interventi mirati ed integrati ad opera di agenzie ed istituzioni in un'ottica lifelong learning. Pertanto devono essere garantite le condizioni di un apprendimento permanente e diffuso lungo tutto l'arco della vita e all'interno di vari contesti. Negli attuali scenari europei si riscontrano ancora livelli molto bassi di partecipazione alla formazione continua in particolare per le categorie a maggior rischio di esclusione tra cui le persone in condizione di disabilità. Tuttavia per poter meglio comprendere il costrutto di inclusione e le sue implicazioni appare opportuno effettuare una breve digressione e riflettere sul costrutto di esclusione sociale. Attualmente ci troviamo di fronte a uno scenario sociale dove il rischio di esclusione (in particolare per alcune tipologie di individui e gruppi) è estremamente forte e reale. I documenti Europei identificano l'esclusione sociale come *"un processo attraverso cui alcuni individui sono spinti ai margini della società e impediti alla piena partecipazione a causa delle loro condizioni di povertà, della loro mancanza di competenze di base e di opportunità di lifelong learning o come conseguenza di una discriminazione. Ciò li allontana dall'avere opportunità di lavoro, di reddito, di educazione e formazione così come dalle reti comunitarie e sociali e dalle attività in esse inscritte"* (European Commission, 2004). Si tratta di un processo multidimensionale di progressive rotture, che determina il lento ma inesorabile distacco di individui e gruppi dalle fondamentali relazioni e istituzioni sociali e impedisce la loro effettiva e piena partecipazione alle attività legittimate o prescritte normativamente dalle società in cui vivono. Il Center for the Analysis of Social Exclusion (CASE) della London School of Economics ha sostenuto una serie di ricerche sul costrutto di esclusione sociale e sugli indicatori che lo definiscono, mettendo a punto un parametro generale di riferimento secondo cui è possibile definire un individuo o un gruppo a rischio di esclusione quando non partecipa alle attività chiave della società in cui vive (Hills, Le Grand, Piachaud; 2002). La partecipazione, quindi, è individuata come un indicatore essenziale di inclusione (e, per contro, di esclusione). Su queste basi, l'esclusione sociale è determinata fondamentalmente da quella che Sen ha definito "inabilità" a partecipare in modo efficace alla vita economica, sociale, politica e culturale, che determina di fatto "alienazione e distanza" dal mainstream sociale (Sen, 1999). L'inabilità (in contrapposizione alla "capabilità") è una condizione, insieme, personale e sociale riferibile come una limitazione al "funzionamento" individuale e collettivo in relazione agli stati e alle attività costitutivi dell'essere sociale di una persona o di un gruppo (Sen, 1989). Un fattore determinante di esclusione sono, pertanto, le barriere culturali e strutturali che determinano una "deprivazione di capabilità" limitando il range di opportunità e di possibilità di ciò che le persone possono essere o fare nella loro vita. Come conseguenza di ciò, determinati individui o gruppi, in particolari contesti sociali, potrebbero non riuscire mai a esprimere

appieno il loro potenziale e saranno esclusi dalla forza lavoro, dal consumo di beni, dall'accumulazione di ricchezza e dalle funzioni sociali. Il processo di esclusione si realizza attraverso una varietà di sottoprocessi che vengono a impedire sistematicamente l'accesso ai diritti (relativi sia all'impiego sia alla partecipazione democratica alla vita pubblica); alle opportunità (come ad esempio l'accesso ad opportunità di alloggio adeguate, alla cura della salute, all'istruzione e alla formazione, allo svago…); alle risorse (fondi di sussistenza, strumenti di sostegno sociale) che sono invece normalmente disponibili per i membri di una società. L'esclusione è, d'altronde, un processo non solo economico, ma culturale, rappresentazionale e simbolico. Essere socialmente esclusi vuol dire, in definitiva, essere privati di valore sociale e non essere di fatto riconosciuti come membri di una società, il che attiva, come reazione, una forte tensione verso il "riconoscimento" sul piano culturale, economico, politico, sociale (Honneth, 2002) In questa prospettiva, l'esclusione sociale impatta profondamente su tutti gli stati e su tutte le attività implicate in determinati sistemi sociali e influenza i processi di cambiamento e di sviluppo sociale in essi inscritti. Come nota Todman, l'esclusione sociale è caratterizzata da sei attributi chiave: la multidimensionalità (l'esclusione interessa diverse dimensioni come l'alloggio, l'istruzione e la formazione, l'impiego, la cura della salute, l'accesso ai sistemi legali e politici, l'accesso alle reti sociali); il dinamismo (l'esclusione è un processo dinamico); relatività (l'esclusione è un processo relativo a determinate condizioni culturali e storiche); la rottura di relazioni sociali fondamentali; la limitazione dell'accesso a risorse comuni; la limitazione delle possibilità di agire e partecipare alle diverse sfere della vita associata (Todman, 2004). Bisogna inoltre riconoscere che esiste uno stretto rapporto tra esclusione sociale e svantaggio, nella misura in cui sono entrambi concetti relazionali usati per etichettare delle patologie sociali che producono disagio e disuguaglianza; nondimeno, mentre lo svantaggio si riferisce a una condizione sociale e rinvia a uno stato di cose (ancorché suscettibile di cambiamento e di trasformazione), l'esclusione rinvia a una serie di processi che, insieme, vengono nel tempo a determinare una condizione esistenziale individuale e collettiva. In effetti lo svantaggio (in quanto sintomo di una patologia sociale) è il risultato di una serie di processi di esclusione sociale, che sono di fatto le vere patologie su cui soffermarsi e riflettere. In ogni caso, perché un intervento sia efficace è necessario intervenire, simultaneamente, sia sui sintomi sia sulla patologia, attraverso una molteplicità integrata di azioni di inclusione. L'inclusione può essere descritta come un processo multidimensionale, volto a ridurre i confini economici, sociali e culturali tra coloro che sono inclusi ed esclusi da un contesto sociale, rendendo progressivamente tali confini sempre più permeabili. Si tratta di un processo dinamico, in stretta correlazione con i cambiamenti economici, culturali e sociali, che connotano i mutevoli scenari del mondo in cui viviamo, da cui deriva un progressivo mutamento degli stessi confini su cui il processo di inclusione viene a intervenire, modificando le forme e i

modi di partecipazione alla vita associata e politica, l'uguaglianza di opportunità e di risorse, i livelli di benessere. All'interno del processo in questione sono individuabili alcune dimensioni costitutive, su cui è possibile intervenire in modo differenziato ma integrato, allo scopo di realizzarne le finalità in modo efficace e stabile: la dimensione culturale, che implica il riferimento a norme, valori, modi di vivere; la dimensione economica, che si riferisce al reddito, alle condizioni abitative e alle condizioni di impiego; la dimensione sociale, riferibile ai legami familiari, amicali e alle relazioni comunitarie (Striano, 2013). L'inclusione sociale, quindi, si realizza all'interno delle suddette dimensioni attraverso una varietà di azioni, scelte, strategie. La presenza o assenza o la deprivazione di "capabilità" è, quindi, cruciale nella promozione dell'inclusione sociale, intesa come quel processo di progressiva inclusione e partecipazione alle attività sociali di sempre più ampi numeri di individui e gruppi sulla base di nuove opportunità di accesso ai beni e alle risorse essenziali (Striano,2013). Come abbiamo sottolineato, infatti, l'inclusione sociale è essenzialmente basata e determinata dallo sviluppo di "capabilità" individuali e collettive. Secondo Sen, per poter identificare la presenza/assenza di "capabilità" all'interno di un sistema sociale bisogna prendere in considerazione cinque elementi: a) autentica libertà nella possibilità di determinare i vantaggi individuali e collettivi; b) valorizzazione delle differenze individuali nella trasformazione delle risorse disponibili in attività degne di valore; c) presenza di attività multivariate orientate a produrre e mantenere livelli adeguati di felicità e di benessere; d) bilanciata combinazione di fattori materiali e immateriali a sostegno del benessere individuale e collettivo; e) preoccupazione condivisa per un'equa distribuzione di opportunità e risorse all'interno della società(Sen,1999). All'interno di questo framework, allo scopo di sostenere il recupero, il mantenimento e lo sviluppo di capabilità è estremamente importante sostenere individui, comunità e gruppi con dispositivi e strumenti che li aiutino a esprimere pienamente il proprio potenziale, sulla base di crescenti livelli di consapevolezza dei propri bisogni, possibilità e diritti. Solo se vi è una piena coscienza dei bisogni sociali, che implica una consapevolezza dei sistemi sociali e del loro sviluppo, può essere possibile diventare consapevoli dei propri bisogni educativi e connettersi con altri individui e gruppi che condividono le stesse condizioni.

5. La definizione della disabilità: dal modello medico al modello sociale alla luce dei processi di integrazione e inclusione

Nell'ultimo cinquantennio la definizione e la classificazione delle disabilità hanno subìto un profondo processo di revisione e perfezionamento intrecciandosi con i processi di integrazione e di inclusione sociale. Il primo modello, denominato biomedico, ha dominato per la maggior parte del XX secolo, inquadrando la disabilità come una deviazione dalla

normalità a carico di una struttura o funzione psicologica, fisiologica o anatomica, causata da malattia, trauma o altro (Boorse, 1975, 1977). In contrapposizione a questo paradigma, si sviluppò il modello sociale, il quale identificava la disabilità con un costrutto sociale, costituito da un insieme di condizioni, attività e relazioni (Oliver, 1986, 1990). In questa prospettiva, le limitazioni che le persone disabili incontrano nell'ambito dell'educazione e dell'occupazione sono il risultato dell'atteggiamento sociale nei riguardi dei loro bisogni e capacità. Di conseguenza, lo svantaggio percepito da questi cittadini deriva da un fallimento del contesto sociale nel rispondere alle loro esigenze ed aspirazioni (Gartner, Joe, 1987). Il modello biomedico è stato caratterizzato da un'opzione scientifica forte che vede nella sequenza osservazione-dati-teorie esplicative dei risultati e nella scissione tra dati della realtà, la soggettività e il contesto, i presupposti di un sapere oggettivo. Il modello sociale mette in discussione questi presupposti, assumendo la disabilità come concetto fondato sulle interazioni, dove i significati che si generano sono costruiti socialmente. L'adozione di ogni particolare punto di vista sulla disabilità produce un approccio ogni volta diverso non solo nel modo di vedere la persona disabile, ma anche nel progettare e nell'operare in campo educativo e sociale in tale ambito (Medeghini, Valtellina, 2006). Il modello biomedico non è in grado di tenere in sufficiente considerazione la dimensione personale e sociale della disabilità, ed è troppo limitato per guidare le attuali tendenze in tema di sicurezza sociale (Dal Pozzo et al., 2006). Un'altra critica riguarda il fatto che, a causa del suo approccio alla malattia come un problema individuale, la disabilità viene vista come una "tragedia personale" del singolo. Gli "handicap", in questa prospettiva, sono considerati come anormalità intrinseche, o deficit, che impediscono all'individuo di compiere le attività della vita quotidiana, ivi inclusa la capacità di ricoprire ruoli sociali di un certo valore (Barnes, 2006). In conseguenza a questa privatizzazione dell'origine della disabilità, l'attribuzione di responsabilità per il trattamento della disabilità è anch'esso privatizzata, poggiando unicamente sull'individuo e sulla sua famiglia (Smart, 2006). La visione dell'approccio biomedico implica che la questione fondamentale della diseguaglianza sociale si riduca a cause biologiche. Nella prospettiva biomedica alla disabilità l'unità di analisi è costituita dall'handicap fisico, e il metodo predominante di ricerca è puramente empirico. Le spiegazioni biomediche della disabilità mancano di individuare le cause della diseguaglianza sociale, poichè si basano sulla malintesa applicazione di paradigmi biomedici a problemi che sono essenzialmente sociali. Nel modello biomedico è l'individuo ad essere il centro del problema, e la rimozione della diseguaglianza troverà il suo necessario metodo di realizzazione nella cura, ossia nel cambiamento, dell'individuo (Marra, 2009). Da una prospettiva biomedica, le diseguaglianze sociali subìte dai disabili possono ritenersi originate dalla diversità biologica fra individui, e perciò attribuite alla condizione fisica e legate al corpo (Barnes, 2006). Numerosi autori hanno criticato l'impostazione riduzionistica del modello

biomedico. Engel (1977), in particolare, sosteneva la necessità di ampliare l'approccio alla malattia, al fine di includere gli aspetti psicosociali. Secondo Oliver (1990), la disabilità è uno stato sociale e non una condizione medica. I medici sono stati addestrati a diagnosticare, a trattare e a curare le malattie, ma non ad alleviare le condizioni sociali o le circostanze. Potrebbe essere appropriato per i medici trattare malattie di tutti i tipi; inoltre, i medici potrebbero avere un ruolo da giocare nelle vite delle persone disabili: stabilendo la loro condizione iniziale, trattando alcune malattie in cui potrebbero derivare e che potrebbero essere collegate con la disabilità oppure no. La disabilità come uno stato sociale a lungo termine non è trattabile e certamente non è curabile. Da qui molte persone disabili sperimentano molti interventi medici che si rivelano inappropriati o spesso opprimenti (Oliver, 1990). Il modello biomedico, definendo la disabilità unicamente come una questione medica, che richiede alti livelli di esperienza, addestramento e tecnologia, presta credibilità scientifica all'idea che tutte le difficoltà sperimentate dalle persone con disabilità siano il risultato delle loro anormalità o inferiorità fisiche. Al contrario, molti individui con disabilità riferiscono che le loro difficoltà più grandi non hanno nulla a che fare con la disabilità in sé stessa: le loro maggiori difficoltà sono il risultato dell'isolamento sociale, del pregiudizio, e della discriminazione (Smart, 2006). Inoltre, le ben definite normative principali della disabilità sollevano la società da qualsiasi necessità di fornire accomodamenti. L'intero focus dell'attenzione è centrato sul cambiamento individuale (mediante la riabilitazione), piuttosto che sul cambiamento ambientale (l'accomodamento). La disabilità è creduta essere una disfunzione, un'anormalità, una patologia, un disturbo o un difetto; è considerata una devianza, non una differenza valorizzata. Secondo numerosi autori, appartenenti soprattutto al modello sociale, il modello biomedico, patologizzando e privatizzando la disabilità, sollevava la società da qualsiasi responsabilità di occuparsi della questione della disabilità. Era compito dell'individuo disabile adattarsi e conformarsi alla società (Smart, 2006). In conclusione, questi assunti evidenziano come il modello biomedico, lineare, meccanicista, impermeabile alle variabili ambientali, non potesse essere funzionale al trattamento efficace dell'individuo con disabilità. Nato come espressione dell'attivismo delle persone disabili, il modello sociale della disabilità ha influenzato non soltanto il modo di concepire e trattare la disabilità, ma ha influito significativamente sul campo dei Disability Studies (Terzi, 2004). Il modello sociale della disabilità esiste in molteplici versioni, e ciò restituisce l'immagine di un paradigma eterogeneo, caratterizzato al suo interno da complesse tensioni dialettiche (Ferrucci, 2004). Di seguito saranno prese in considerazione le due principali versioni del modello sociale della disabilità, sviluppate in Inghilterra e negli Stati Uniti. Una versione, che si ispira alla teoria marxista, caratterizza l'area inglese e ruota attorno all'idea secondo la quale l'organizzazione sociale produce l'esperienza di discriminazione delle persone disabili. Il modello sociale inglese analizza le strutture

sociali e il loro impatto sulle persone disabili. Questa prospettiva evidenzia il ruolo dell'organizzazione sociale, soprattutto dei mezzi di produzione, nell'impedire a determinate categorie, tra cui i disabili, la piena partecipazione alla società in termini occupazionali e di cittadinanza attiva. Secondo tale approccio, l'esclusione dal mondo della produzione, fondato su un presupposto abilista, relega le persone disabili in una posizione di marginalità e di dipendenza. Mentre il modello sociale inglese si richiama al neomarxismo, quello statunitense, noto come modello del minority group, combina l'analisi marxista con una prospettiva politica fondata sui diritti civili e costituzionali (Medeghini, 2006). Il modello sociale della disabilità è stato chiamato "la grande idea" dal Movimento Inglese della Disabilità (Hasler, 1993). Sviluppato negli anni Settanta dagli attivisti dell'Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS), ha ricevuto una credibilità accademica mediante il lavoro di Vic Finkelstein, Colin Barnes e in particolare Mike Oliver. Il modello medico, concettualizzando la disabilità come un problema individuale, avrebbe lasciato sostanzialmente inalterate le strutture economiche e sociali che penalizzano le persone disabili (Ferretti, 2004). In contrasto con le precedenti definizioni, l'UPIAS ridefinì la disabilità come un qualcosa che una società intollerante ad ogni forma di imperfezione biologica attribuiva e imponeva alla vita delle persone con menomazioni. La responsabilità dello svantaggio vissuto dalle persone con disabilità è spostata dall'individuo disabile alle organizzazioni ed istituzioni della società contemporanea (Marra, 2009). Il modello sociale è diventato la prova del nove delle politiche della disabilità in Inghilterra, usato dai movimenti delle persone disabili per distinguere le organizzazioni, le politiche, le leggi e le idee progressive da quelle inadeguate (Shakespeare, Watson, 2002). Il modello sociale inglese contiene diversi elementi chiave: esso dichiara che le persone disabili sono come un gruppo sociale oppresso e distingue tra le menomazioni che le persone hanno e l'oppressione che esse vivono. Tale modello definisce la disabilità come un'oppressione sociale, non una forma di menomazione. La matrice teorica dalla quale si sono sviluppate le analisi critiche più importanti del modello sociale inglese è quella del materialismo storico. Muovendo dalla considerazione di come la sociologia non si sia mai dedicata adeguatamente allo studio della disabilità, Oliver evidenzia la presenza di una teoria implicita ma sempre determinante nella caratterizzazione della persona disabile. Si tratta della teoria della disabilità come "tragedia personale", ed è toccato alle persone disabili stesse elaborare una critica a questa teoria implicita e costruire delle alternative adeguate, che possono essere individuate come la "teoria della disabilità come oppressione sociale" (Medeghini, Valtellina, 2006). Non è stato solo il modello medico a formare una costruzione della disabilità: Oliver evidenzia infatti anche il contributo in questo senso da parte della società. Quindi, le definizioni relative alla disabilità non sono razionalmente determinate, ma piuttosto socialmente costruite. Infatti, la disabilità è determinata dai significati individuali

attribuiti a particolari menomazioni fisiche e mentali. Le disabilità vengono definite come problemi sociali attraverso sforzi riusciti di gruppi potenti di commercializzare i loro propri interessi. Conseguentemente, i cosiddetti criteri "obiettivi" della disabilità riflettono i pregiudizi, gli interessi e le valutazioni morali di quelle persone in una posizione politica influente (Albrecht and Levy, 1981). Secondo Oliver, l'esclusione sociale dei disabili è stata favorita da due dinamiche cui il sistema capitalistico avrebbe fornito il suo supporto ideologico: la tendenza all'individualizzazione e la medicalizzazione dei meccanismi di controllo sociale. Su di esse si fonda la costruzione del prototipo di individuo fisicamente idoneo, quale presupposto per il "normale" funzionamento della società. In questa versione del modello sociale la disabilità è un problema in quanto "la società non è in grado di fornire servizi appropriati e assicurare adeguatamente che i bisogni delle persone disabili siano completamente presi in considerazione dalla propria organizzazione sociale" (Oliver, 1995, pag. 32). Inoltre, Oliver sostiene che la categoria della disabilità sia l'esito di un processo di costruzione sociale derivante dalle politiche sociali messe in atto nei confronti della disabilità stessa. Così, egli definisce la disabilità come una politica pubblica. È la politica stessa che definisce cosa sia la disabilità. In questa definizione si riconosce il fatto che la disabilità implica un problema o uno svantaggio, che richiede un'azione compensatoria o migliorativa. La concezione non cerca di specificare se il problema sia localizzato nell'individuo o nell'ambiente, nè tenta di identificare la logica di base per misure che vengono prese in reazione ad uno svantaggio percepito (Oliver, 1990). Tali politiche rappresentano la credenza ufficiale del fatto che la disabilità costituisca una circostanza svantaggiosa, che obbliga un'agenzia pubblica o privata ad offrire un qualche tipo di risposta. Inoltre, tali ideologie hanno influenzato questa costruzione sociale al punto da far diventare la disabilità come un problema di svantaggio individuale, che deve essere rimediato attraverso lo sviluppo di politiche sociali appropriate. Le ideologie sono così profondamente integrate nella consapevolezza sociale che diventano "fatti": in questo modo, chiunque sa che la disabilità è una tragedia personale per gli individui che ne sono afflitti; da qui, l'ideologia diventa senso comune. Queste considerazioni hanno contribuito all'esclusione delle persone disabili dalla vita sociale ed economica e hanno influenzato le politiche che hanno posto le persone disabili in posti segregati come case residenziali, scuole speciali e asili. La teoria della tragedia personale ha fatto in modo che venissero assicurate politiche attrezzate per agire a nome delle persone disabili, invece di abilitare esse a farle autonomamente (Oliver, 1990). L'idea della dipendenza è stata usata per costruire socialmente il problema della disabilità, insieme ad un'ampia gamma di problemi sociali che sono stati ricostruiti in modo simile in molti Paesi capitalisti. Sotto la forma della compassione le persone sono state incoraggiate a vedersi come vittime delle circostanze; invece di essere visti come individui, le persone venivano categorizzate in gruppi ed etichettate per il loro stato dipendente, definite come disoccupate ed

handicappate. In questo modo, la loro fiducia in sé stessi era minata, ed essi imparavano a pensare che l'azione del Governo potesse agire sulle loro vite. Oliver si oppone alla credenza che l'idea della ipendenza sia naturale. Egli infatti sostiene che essa sia creata attraverso l'applicazione di particolari politiche sociali, da una gamma di forze economiche, politiche, sociali, tecnologiche ed ideologiche (Oliver, 1990). Non è solo l'intrusione della medicina nell'educazione a creare dipendenza, attraverso l'accettazione da parte delle persone disabili del ruolo di "malato". Infatti, gli individui disabili si vedono come pietosi perché sono socializzati nell'accettare la disabilità come una tragedia personale. Il modello sociale è stato estremamente importante per il movimento inglese per la disabilità, per due ragioni. Primo, esso ha identificato una strategia politica, che consiste nella rimozione delle barriere. Se le persone con menomazioni sono disabilitate dalla società, la priorità è di smantellare queste barriere disabilitanti, in modo da promuovere l'inclusione delle persone con menomazioni. Invece di inseguire una strategia di cure mediche, o riabilitazione, è meglio seguire una strategia di cambiamento sociale, forse anche la totale trasformazione della società (Shakespeare, Watson, 2002). Il secondo impatto del modello sociale è stato sulle persone disabili stesse. Sostituire la visione medica tradizionale della disabilità, nella quale i problemi derivano da disturbi nel corpo, con quella del modello sociale, per la quale i problemi derivano dall'oppressione sociale, diventava molto vantaggioso per gli individui disabili. Improvvisamente, le persone erano in grado di capire che non erano loro ad avere torto, ma bensì la società, e non erano loro a dover cambiare, ma la società. Parte dell'efficacia di tale modello proviene dalla sua semplicità. Essa potrebbe essere ridotta allo slogan "disabilitato dalla società, non dal corpo". Le organizzazioni e le politiche potrebbero essere valutate facilmente: esse usano il termine "persone disabilitate" (modello sociale) oppure usano il termine "persone con disabilità" (modello medico)? Si focalizzano sulla rimozione delle barriere, oppure sull'intervento medico e sulla riabilitazione? Psicologicamente, l'impegno delle persone nei confronti del modello sociale era basato sul fatto che avrebbe trasformato la loro autostima (Shakespeare, Watson, 2002). Se il modello sociale inglese fin dai suoi esordi si richiama al neomarxismo, quello statunitense, noto come modello del minority group, è fondato sull'assunto che le persone disabili siano soggette alle stesse forme di pregiudizio, discriminazione e segregazione imposte ad altri gruppi oppressi, differenziati dal resto della popolazione sulla base di caratteristiche come etnia, genere o età (Medeghini, 2006). Questa prospettiva ricalca l'impostazione utilizzata per analizzare le disuguaglianze di genere e di razza e stabilisce un parallelo tra il ricorso ad argomentazioni di natura biologica per legittimare l'oppressione di cui sono vittime le minoranze sociali con l'oppressione dei disabili, sebbene nel caso della disabilità l'uso dell'elemento biologico poggi su un dato di realtà. Le condizioni di povertà e di disoccupazione non dipendono dalle limitazioni biologiche, ma sono bensì il prodotto di relazioni sociali influenzate dalle

rappresentazioni culturali della disabilità e dell'identità sociale del disabile come "anormale" (Abberley, 1987). All'interno di questa prospettiva, la disabilità è vista simile alla razza o al genere, in cui la discriminazione e il pregiudizio sono le forze che impediscono alle persone con disabilità di ottenere la piena inclusione della società. L'enfasi è posta sull'ottenere gli stessi diritti e la stessa protezione davanti alla legge. Secondo Goffman (1963), le persone non sono semplicemente devianti (in questo caso in riferimento alla disabilità), ma diventano devianti quando sono etichettate come tali. A questo proposito, egli ha proposto il concetto di stigma, indicante quegli attributi discriminativi utilizzati per descrivere una persona: nel caso della disabilità sono rappresentati dal deficit, dalla mancanza di abilità e dalla conseguente incapacità di assumere ruoli e responsabilità sociali. In tal modo l'identità delle persone disabili viene definita attraverso l'attributo più visibile, perché maggiormente dissonante dalla norma attesa, come ad esempio il ritardo mentale, rompendo cosi il carattere positivo che potevano avere gli altri attributi. Lo stigma nasce quindi dal sociale, da quel complesso di norme e attributi attraverso cui di definiscono categorie e l'appartenenza a una di queste categorie (Medeghini, 2006). La prospettiva dei gruppi minoritari non vede la disabilità come conseguenza di qualche deficit personale ma bensì come situata nell'ambiente esterno. Inoltre, tale modello colloca la fonte dell'oppressione sociale subita dalle persone con disabilità nelle pratiche socio-istituzionali dei gruppi professionali dominanti. L'enfasi sui diritti legali ha fatto aumentare il riconoscimento del fatto che le persone disabili comprendono un gruppo minoritario con molti degli stessi problemi di altri etnie svantaggiate o di altri segmenti razziali delle popolazioni. I cittadini disabili si devono confrontare con le barriere architettoniche, con i trasporti e gli accomodamenti pubblici che li hanno esclusi dalle attività sociali, economiche e politiche più comuni; molti individui disabili vengono assegnati a scuole "speciali" o separate, e molti non hanno mai ricevuto una qualsiasi educazione. Le persone disabili sono state oggetto non solo di stereotipi, ma anche di stigmatizzazione, rendendole l'obiettivo dell'avversione e dell'ostracismo. Gli studi sugli atteggiamenti sociali hanno rivelato un'estesa intolleranza verso le persone disabili, riferibile agli indicatori della discriminazione contro gli altri gruppi minoritari (Hahn, 1985). Un importante contributo al modello sociale americano è stato sviluppato dall'Independent Living Movement (ILM). Secondo i suoi sostenitori, i princìpi cardine della filosofia e dell'azione di questo movimento sono rappresentati dall'uguaglianza dei diritti, delle pari opportunità, dal rispetto di sé e dall'autodeterminazione. Il punto di partenza è l'affermazione del diritto di scelta della persona disabile, e il conseguente rifiuto di conformarsi alle aspettative connesse con il ruolo sociale di malato. Inoltre, affinchè i disabili possano vivere in maniera indipendente, occorreva considerare i condizionamenti esercitati dai fattori ambientali sulle capacità dell'individuo. La soluzione deve essere ricercata nell'autotutela da parte dei disabili,

nell'eliminazione delle barriere esistenti e nella facoltà di scegliere i corsi di azione più idonei. L'accento è posto su termini quali de istituzionalizzazione, demedicalizzazione e self-help (Ferrucci, 2004). Il modello sociale della disabilità si è occupato di una serie di diverse dicotomie. Prima di tutto, tale modello compie una discriminazione tra menomazione e disabilità: la prima è considerata come individuale e privata, mentre la seconda è vista come strutturale e pubblica. Mentre i medici si alleavano alla medicina per cercare un rimedio alla menomazione, la reale priorità era accettare la menomazione e rimuovere la disabilità. Come il genere, così la disabilità è un fenomeno culturalmente e storicamente specifico, invece che un'essenza universalmente immutabile (Shakespeare, 2002). Una seconda dicotomia riguarda la distinzione tra il modello sociale della disabilità da quello medico: mentre il primo definisce la disabilità come una creazione sociale, il secondo la definisce il termini di deficit individuale. Mentre il modello medico cerca di ridurre i complessi problemi delle persone disabili mediante la prevenzione, la cura e la riabilitazione, il modello sociale mira alla rimozione delle barriere, ad una legislazione antidiscriminazione, alla vita indipendente e ad altre risposte contro l'oppressione sociale. La terza dicotomia presa in considerazione è quella relativa alla distinzione tra persone disabili e persone non disabili. Gli individui disabili sono considerati come un gruppo oppresso, e spesso le persone non disabili e le organizzazioni (come quelle professionali e di carità) sono le cause o i partecipanti di tale oppressione. Le leggi civili sono un mezzo utile a risolvere il problema della disabilità (Shakespeare, 2002). Il modello sociale si avvicina alla disabilità incentrando l'analisi sui processi e sulle forze sociali che fanno sì che le persone affette da menomazioni evidenti diventino disabili. Una particolare rilevanza, all'interno di questa ricostruzione, è rivestita dalla corretta identificazione delle forze strutturali e materiali che incidono sull'inclusione/esclusione sociale del disabile. Fra le forze strutturali e le relazioni materiali di potere in grado più di altre di determinare la condizione di disabilità, spiccano quelle che emergono dalla divisione del lavoro. La divisione del lavoro e l'economia d'impresa, basata sul lavoro in fabbrica, ha infatti escluso una pluralità di persone dalla partecipazione al lavoro retribuito. Altri autori hanno posto l'accento sul ruolo della cultura e delle idee e nel costruire etichette di disabilità e ruoli sociali (Marra, 2009). La maggior parte degli autori concorda sul fatto che tanto le forze culturali quanto gli aspetti materiali giocano un ruolo importante nel creare l'esperienza sociale collettiva della disabilità. Secondo l'interpretazione del modello sociale, la disabilità è costituita da tutti quegli impedimenti che impongono restrizioni a coloro che sono classificati come persone con disabilità: pregiudizio individuale, discriminazione istituzionale, edifici inaccessibili, sistemi di trasporto inutilizzabili, sistemi di istruzione separata, sistemazioni lavorative che escludono, e così via. Le conseguenze di questo fallimento della società, inoltre, non si limitano a ricadere sugli individui, né avvengono in maniera casuale, ma affliggono in maniera sistematica i

disabili quale categoria sociale che le subisce come discriminazione sociale istituzionalizzata (Marra, 2009). La prospettiva ispirata al modello sociale non nega l'importanza o il valore di interventi appropriati nella vita delle persone con disabilità fondati sulla condizione individuale del soggetto, siano essi basati sulla medicina, sulla riabilitazione, sull'istruzione o sul lavoro, ma indirizza l'attenzione sui limiti di questi interventi, tesi a favorire l'inclusione in una società comunque costruita da "soggetti non-disabili" per "soggetti non-disabili" (Barnes, 2006). Inoltre, contrariamente all'approccio medico tradizionale, di tipo individualistico, nel modello sociale è presente il deliberato tentativo di spostare l'attenzione dalle limitazioni funzionali delle persone disabili ai problemi causati dagli ambienti disabilitanti, da barriere e da culture che rendono disabili. Il modello sociale è considerato un approccio che spiega quali problemi specifici vengono vissuti dalle persone con disabilità, considerando la totalità dei fattori ambientali e culturali che le rendono disabili. Fra i vari fattori disabilitanti sono compresi l'istruzione non accessibile, i sistemi di comunicazione e quelli informatici, gli ambienti di lavoro, i sussidi di invalidità inadeguati, i servizi sanitari e di solidarietà sociale discriminatori, i trasporti inaccessibili, gli edifici pubblici e gli alloggi con barriere, nonché l'immagine negativa che svaluta le persone con disabilità rasmessa dai media. Il modello sociale della disabilità è uno strumento con cui è possibile smascherare le tendenze "disabilitanti" della società moderna, in modo da generare politiche e pratiche in grado di facilitarne lo sradicamento. Non è una teoria, anche se è stata il fondamento per lo sviluppo di un approccio pratico onnicomprensivo, come spiegato nel lavoro di Mike Oliver (Barnes, 2006). Quindi non è la menomazione che crea la disabilità e la menomazione non è la disabilità, ossia non è la difficoltà del funzionamento individuale legato a menomazioni di natura fisica sensoriale o intellettiva che genera il problema della disabilità, ma la disabilità è il risultato di un'organizzazione sociale che opera per restringere le attività di persone con menomazioni ponendo sul loro percorso delle barriere sociali (Ferrucci, 2004). Si tratta di un punto di vista che ribalta la visione molto diffusa che considera una menomazione come una sfortuna, o una tragedia, che ritiene che i problemi delle persone disabili derivino principalmente o esclusivamente dalla loro menomazione, che la riabilitazione (o il ritornare comunque il più vicino possibile al funzionamento normale) debba essere il principale scopo cui lavorare e da desiderare, e che le persone con una menomazione siano dipendenti, limitate, oggetto di pietà e compassione. Le soluzioni proposte dal modello sociale, legate alla rimozione delle barriere sociali, ribaltano la visione che ritiene che debbano essere le singole persone a dover trovare il modo di adattarsi alle supposte conseguenze inevitabili dell'essere menomate. La disabilità è vista come il prodotto di una organizzazione sociale, in particolare di una struttura economica capitalista e oppressiva. Un concetto chiave del modello sociale della disabilità considera gli atteggiamenti nei confronti delle persone con disabilità come culturalmente,

storicamente e socialmente determinati, pertanto passibili di modifica (Ferrucci, 2004). Nel modello sociale della disabilità, infatti, si parte dal rispetto della persona e delle sue capacità ed abilità, riconoscendo la condizione di discriminazione e di mancanza di pari opportunità che vivono le persone menomate. Il modello rivendica un cambiamento radicale, a livello culturale e politico. Le parole chiave di questo modello sono: inclusione sociale, politiche di mainstreaming, sostegno alla vita autonoma, autodeterminata, indipendente ed interindipendente, accessibilità, piena partecipazione. È necessario concentrarsi non solo sui modelli "di salute", ma valorizzare le diversità nel contesto dei diritti di cittadinanza, nell'ottica della promozione di un cambiamento sociale. Il modello sociale della disabilità si basa infatti sul riconoscimento della diversità umana, sull'empowerment delle persone con disabilità e sulla responsabilizzazione e coinvolgimento delle istituzioni e dell'intera società, non solo del mondo medico o del volontariato. Secondo Pfeiffer (2001), la discriminazione è il punto che accomuna le diverse versioni del modello sociale e conferisce un senso unitario al paradigma della disabilità. La centralità del concetto deriva dal constatare che l'agire di una persona disabile non è condizionato dalla sua menomazione, se non per un'azione proveniente dall'esterno che la discrimina. In quest'ottica, la disabilità non è un problema medico, bensì politico. Liachowitz (1988) sostiene che leggi e politiche di intervento producano una disabilità "auto-inflitta". Se la disabilità pone un problema di discriminazione, per affrontarlo occorre un'azione politica tesa a rivendicare i diritti dei disabili, in particolare i diritti civili (Ferrucci, 2004). Il modello sociale della disabilità è stato uno strumento utile sotto molteplici punti di vista: Shakespeare (2006) ne evidenzia i vantaggi in tre principali campi. Primo, è stato efficace dal punto di vista politico, costruendo il movimento sociale delle persone con disabilità. Tale modello è semplice da spiegare e facile da capire, e crea un programma chiaro per il cambiamento sociale. Il modello inoltre offre un modo chiaro per distinguere gli "alleati" dai "nemici". Ciò si riduce all'uso della terminologia da parte delle persone: l'utilizzo del termine "persone disabilitate" segnala un approccio del modello sociale, mentre l'uso del termine "persone con disabilità" segnala un approccio tradizionale (Shakespeare, 2006). In riferimento alla seconda area di interesse, identificando le barriere sociali da rimuovere, il modello sociale ha contribuito alla liberazione delle persone disabili. Oliver (2004) sostiene che il modello sociale sia uno strumento pratico, invece di una teoria, un'idea o un concetto. Il modello sociale dimostra che i problemi delle persone disabili sono il risultato dell'oppressione e dell'esclusione sociale, invece che dei loro deficits individuali. Ponendo la responsabilità morale sulla società, si rimuovono i carichi che sono stati imposti, e si rende capaci le persone disabili di partecipare. In Inghilterra, i partecipanti alle campagne hanno usato la filosofia del modello sociale della disabilità per definire le diverse forme di discriminazione che subivano le persone disabili, e hanno usato queste evidenze come argomentazione con la

quale realizzare nel 1995 il Disability Discrimination Act. A partire dal decennio successivo, i servizi, le costruzioni e i trasporti pubblici ebbero l'obbligo di essere accessibili alle persone disabili, e la maggior parte delle organizzazioni statutarie e volontarie adottarono l'approccio del modello sociale. Relativamente alla terza area, il modello sociale della disabilità è stato efficace psicologicamente, migliorando l'autostima delle persone disabili e costruendo un senso positivo di identità collettiva. Tale modello ha il potere di cambiare la percezione delle persone disabili, dal momento che il problema della disabilità non è più collocato sull'individuo, quanto piuttosto sulla società e le sue barriere. Quindi non è la persona disabile a dover cambiare, ma la società (Shakespeare, 2006). Il modello sociale della disabilità ha quindi facilitato la consapevolezza dei propri diritti da parte delle persone con disabilità, abbinata ad una assertività che ha permesso di vivere la propria situazione non in termini individuali ma inserendola in un contesto più ampio, che permette di osservarla meglio. Il problema non è la persona, ma il mondo che la circonda, il quale non tiene conto della gamma di diversità che lo abitano (Bencivenga, 2007). Un ulteriore merito del modello sociale della disabilità è stato l'aver riconosciuto la disabilità come un fenomeno complesso, che richiede diversi livelli di analisi ed intervento, da quello medico a quello socio-politico, allontanandosi dal riduzionismo che ha caratterizzato il modello medico della disabilità. L'approccio sociale interpreta la salute come uno stato di benessere complessivo che comprende non solo l'aspetto fisico, mentale e sociale, ma anche l'interazione della persona con l'ambiente. La malattia o il deficit non vengono presi isolatamente, ma ricondotti all'interno della più ampia relazione tra fattori sociali, ambientali e fisici, relazione che può spiegare anche l'impatto e le conseguenze che la malattia o il deficit possono avere nel lungo periodo (Medeghini, Valtellina, 2006) Un'altra intuizione è stata quella relativa al fatto che la disabilità non è una questione minore, che colpisce solo quelle persone definite come disabili, quanto piuttosto un'esperienza universale dell'umanità (Oliver, 2004). La semplicità che ha caratterizzato il modello sociale della disabilità è tuttavia anche il suo difetto principale. vantaggi del modello sociale della disabilità, come gli slogan e l'ideologia politica, sono i suoi inconvenienti come profilo teorico della disabilità .(Shakespeare, 2006). Inoltre, un problema del modello sociale consiste nell'aver trascurato la menomazione, un importante aspetto delle vite di molte persone disabili. Il modello sociale disconosce così fortemente l'approccio medico e individuale, che rischia di insinuare che la disabilità hanno sviluppato l'importante intuizione che le persone menomate vengono disabilitate dalla società oltre che dal loro corpo, il modello sociale suggerisce che le persone vengono disabilitate dalla società, non dai loro corpi. Il rischio è quello di arrivare a ritenere che la menomazione non abbia alcun ruolo nel determinare le esperienze delle persone. Invece di affrontare le contraddizioni e le complessità delle esperienze individuali, le campagne di sensibilizzazione hanno scelto di presentare la menomazione come irrilevante, neutrale,

talvolta positiva, ma mai come la difficoltà che costituisce la realtà. Se i problemi fisici delle persone con disabilità rimangono inascoltati all'interno dello stesso movimento, si rischia di perdere il contributo di persone importanti; escludere persone o non affrontare certi temi dà come risultato una visione parziale del problema e si diminuisce la capacità di pensare e progettare un mondo meno discriminante. Riconoscere l'importanza della menomazione non significa però cadere nella trappola del modello della tragedia personale. Si presenta quindi la necessità di un approccio che riconosca alle persone il diritto di dare il significato che ritengono più opportuno alla propria esperienza di menomazione (Bencivenga, 2007). Inoltre, il modello sociale non ha ancora elaborato una classificazione della disabilità socialmente costruita da impiegare per le ricerche empiriche. Non è dunque in grado di fornire dati a supporto delle proprie tesi, con cui indicare ai policy maker quali debbano essere gli interventi specifici da effettuare sull'organizzazione sociale, in modo da eliminare l'oppressione e la discriminazione delle persone disabili (Bickenbach et al., 1999). Il modello sociale e quello medico concordano sul fatto che il concetto di menomazione e quello di disabilità appartengono a due ordini di realtà differenti: il primo è di natura biomedica, il secondo è propriamente sociale. Il modello sociale sviluppa le conseguenze derivanti da questa distinzione, sostenendo che se la disabilità è un fenomeno sociale le sue cause debbono essere necessariamente ricondotte a fattori sociali. Criticando il modello medico per aver assorbito la dimensione sociale in quella individuale, riducendola agli aspetti medici, il modello sociale cade nel rischio opposto perché assorbe nella dimensione sociale tutti gli aspetti dell'attività umana. Affermando l'irrilevanza della dimensione biologica nei processi disabilitanti, di fatto consegna le persone disabili al controllo della medicina. La distinzione tra disabilità e menomazione demedicalizza la disabilità, ma simultaneamente lascia il corpo menomato nell'esclusiva giurisdizione della scienza medica (Ferrucci, 2004). Inoltre, risulta vitale distinguere tra i differenti livelli di intervento, come sostiene Oliver (1990). Qualche volta risulta maggiormente appropriato intervenire a livello medico o individuale, e solo successivamente considerare le alterazioni nell'ambiente personale. Gli interventi a livello fisico, psicologico, ambientale e socio-politico sono la chiave di un progressivo cambiamento, ma uno non può sostituire gli altri. Il cambiamento sociale rimane la misura più conveniente per rimuovere i problemi presentati dalla menomazione e le sue conseguenze: questa enfasi sintetizza la distinzione tra gli studi sulla disabilità e la sociologia medica (Thomas, 1999). Shakespeare e Watson (2002) suggeriscono inoltre che gli studi sulla disabilità non dovrebbero trascurare le meta-narrazioni, perché le relazioni sociali disabilitanti sono ovunque. Comunque, queste risposte teoriche dovrebbero essere situate in un contesto specifico: infatti generalizzare può essere allettante, ma si dovrebbe resistere alla tentazione. Shakespeare (2006) si sofferma sul fatto che la disabilità non dovrebbe essere ridotta all'oppressione sociale, e nemmeno alle barriere sociali, e neanche

alla menomazione: la disabilità deve essere considerata come un'interazione tra fattori intrinseci e fattori estrinseci. Tra i fattori intrinseci si collocano il tipo di menomazione, la gravità di tale menomazione, la motivazione, l'atteggiamento verso la menomazione, gli obiettivi, l'autostima e la fiducia. Tra i fattori estrinseci si trovano invece l'ambiente fisico, gli adattamenti e le strutture sociali, i ruoli e le aspettative, i significati e le rappresentazioni culturali. Non soltanto vi sono differenze tra i vari tipi di menomazioni, ma vi sono anche diversità tra persone con lo stesso tipo di menomazione. Oltre alla considerazione dei fattori intrinseci ed estrinseci, è necessario considerare ulteriori fattori che possono influire in questo processo, ossia la classe, il genere e la razza a cui appartiene l'individuo. Il confronto tra questi due modelli ha messo in luce il carattere multidimensionale del fenomeno, che non può essere ridotto nei loro angusti schemi dicotomici (Ferrucci, 2004). Le argomentazioni avanzate da una parte e dall'altra sono state recepite nel nuovo sistema di classificazione della disabilità, l'International Classification of Functioning, Disability and Health, che tenta di sintetizzare in un unico e coerente quadro concettuale i due modelli, in base all'assunto secondo il quale il fenomeno della disabilità, la dimensione biologica e quella socio-culturale siano strettamente intrecciateIl modello sociale della disabilità, al contrario di quello medico, evidenzia laresponsabilità della società nel far emergere disabilità ossia nel creare condizioni chepossono essere ostacoli e barriere, e che possono avere come conseguenza l'esclusionee l'emarginazione di alcune persone. È su tale modello e nell'ottica del rispetto dei diritti dell'uomo che il concetto di inclusione trova il suo fondamento. Seguendo tale impostazione la partecipazione alla società da parte dei disabili non può più avvenire investe di ospiti, ma devono essere considerati parte integrante della stessa. Possiamo quindi affermare che "l'inclusione è un diritto basato sulla piena partecipazione delle persone con disabilità in tutti gli ambiti della vita, su base dieguaglianza in rapporto agli altri, senza discriminazioni, rispettando la dignità e valorizzando la diversità umana, attraverso interventi appropriati, superamento di ostacoli e pregiudizi, sostegni basati sul mainstreaming, in maniera da vivere nelle comunità locali" (Griffo, 2007:172).La politica del diritto internazionale sta cercando di affermare l'idea di sviluppo inclusivo, il quale si contrappone alla concezione di sviluppo di stampo liberista che esclude una parte della società producendo così emarginazione, costi sociali e povertà. La globalizzazione economica e la sempre maggior consapevolezza della scarsità limitatezza delle risorse, ha portato talvolta a chiedersi chi siano le persone destinatari e di tali risorse e dei benefici prodotti dal tipo di sviluppo economico che h acaratterizzato gli ultimi decenni. Peter Singer, un utilitarista americano, ha sostenuto che, se l'uso delle risorse limitate deve indirizzarsi al massimo del benessere collettivo, dovremo identificare chi è titolare di beneficiarne. In tal senso è utile per la società escludere tra i beneficiari gli esseri umani che non diventano persone: è il caso, secondo Singer, di feti che presentano malformazioni

molto gravi (tali da rendere la qualità della loro vita molto bassa), la cui nascita comporterebbe un aggravio cospicuo dei costi della società per farli vivere (Singer, 2003).

È impressionante come questa impostazione sia in grado di trovare una giustificazione (meramente economica) a una grave violazione dei diritti umani.

Un approccio esclusivamente economico alla definizione di chi debba o meno avere accesso ai diritti, non è concepibile, e dal momento che le regole del mercato da sole falliscono sul fronte della tutela dei diritti umani, è necessario pensare a nuove forme di sviluppo che siano in grado di produrre, accanto alla crescita economica, anche un progressivo allargamento della fascia delle persone che sono beneficiarie dei vantaggi portati dallo sviluppo. Lo sviluppo inclusivo ha come obiettivo quello di non escludere nessuno dai suoi benefici, sia con obiettivi inclusivi ben definiti, sia con metodologie appropriate. Recentemente però la crisi economica sta sempre più spingendo i governi nazionali al contenimento e alla riduzione dei debiti pubblici, attraverso tagli a quelle voci di spesa pubblica che sono tendenzialmente considerate improduttive al fine della crescita. Tra queste purtroppo, spesso viene contemplata anche quella per il welfare. I governi hanno come obiettivo principale la crescita economica, anche se sempre più si sta diffondendo il dibattito su quale debba essere la crescita giusta, e come debba essere misurata: il solo utilizzo del PIL come indicatore infatti può risultare non sufficiente, dal momento che non dice se la crescita economica sia accompagnata anche da una crescita del benessere della società. A questo scopo può risultare pertanto necessario prendere in considerazione anche altri aspetti. "Il Premio Nobel per l'Economia del 1998 Amartya Sen ha posto ad esempio in evidenza che la crescita di una nazione dovrebbe misurarsi - più che sul Pil - sulla crescita del capitale umano, inteso come aumento di conoscenza e di competenza della popolazione, di capacità di autodeterminazione e di empowerment, di benessere e di sicurezza sociale. La consapevolezza è quella di pensare che in una società che cresce, debba crescere la giustizia per tutti e il fatto che nessuno rimanga escluso dai risultati della crescita stessa". È su questo che si basa l'approccio alle capabilities di Amartya Sen, il quale ha come obiettivo quello di superare i problemi di ineguaglianza e povertà causati da un approccio strettamente utilitarista. Il benessere della società, la qualità della vita e l'uguaglianza, sono aspetti per i quali la loro misurazione non può essere considerata sufficiente basandola solo ed esclusivamente sul Pil. Quindi secondo Sen vi è giustizia, non tanto se ad ogni individuo viene data la possibilità di avere una casa e nutrirsi, ma se viene messo nelle condizioni di far valere le proprie funzionalità e potenzialità, ossia ciò che egli è effettivamente in grado di fare. Partendo da questa idea di giustizia, possiamo notare come l'impostazione qui descritta coincida con quelli che sono gli obiettivi internazionali nell'ambito della disabilità, che sono riassunti principalmente nella Convenzione ONU, ossia: il superamento delle barriere e degli ostacoli al fine di creare una società a misura di ogni persona, che contempli le diversità della persona umana

e permetta in questo modo, che ogni individuo abbia la possibilità di esprimere pienamente se stesso e le proprie capacità. Lo scontrarsi con barriere ed ostacoli crea una sorta di impoverimento delle capacità e potenzialità per il disabile, che va ben oltre le sue effettive limitazioni di funzionalità. Per poter realizzare a pieno l'inclusione è fondamentale che le istituzioni si impegnino a promuovere politiche che facciano leva sull'empowerment delle persone disabili. "Quest'ultima è una parola inglese che ha due significati, uno legato alla persona, di rafforzamento delle capacità, il secondo sociale, di acquisizione di potere. E le persone con disabilità hanno bisogno sia di un rafforzamento delle loro capacità individuali,sia dell'acquisizione di maggior potere di decidere su come la società li include, attraverso le organizzazioni che rappresentano loro e i loro familiari" La non possibilità di far parte della società, crea impoverimento per il disabile, in quanto fa sorgere in lui la sensazione di non aver le potenzialità per poterlo fare, rischio che può essere evitato attraverso queste tipologie di azione. Nell'ottica dell'inclusione si può dire inoltre che si sta sempre più affiancando, accanto al concetto di riabilitazione quello di "abilitazione". È fondamentale riuscire a far crescere e sviluppare le abilità di una persona, aldilà delle diversità che questa può mostrare di avere. L'obiettivo è quello di promuovere l'inclusione nella società più chela guarigione di deficit e menomazioni. Si va così a sviluppare una nuova cultura della giustizia, che supera i paradigmi incentrati sulla cura, il risarcimento, l'assistenza e la protezione sociale. È necessario valorizzare le diversità umane, oltrepassando i limiti delle politiche che hanno caratterizzato gli ultimi decenni. In particolare un'attenzione particolare va rivolta alle politiche di welfare, le quali non possono più essere fondate su logiche di protezione sociale, ma devono trovare la loro ratio nell'obiettivo dell'inclusione sociale. Di pari passo anche i sistemi di accertamento devono fare un passo avanti, dalla valutazione delle capacità e funzionalità, a quella della relazione e partecipazione nel contesto e nella società. Dal momento che l'obiettivo del welfare è cambiato (non più assistenzialismo ma inclusione), diventa necessario cambiare anche le modalità di accertamento della disabilità (non più incentrate sulle funzionalità ma sulle relazioni col contesto). Questo significa che le valutazioni delle capacità delle persone non dovranno limitarsi ai parametri percentuali - basati su criteri esclusivamente medici - ma concentrarsi sulle reali condizioni e sulle potenzialità delle persone; significa altresì che gli interventi non dovranno essere genericamente assistenziali, ma volti a rimuovere le barriere e gli ostacoli, per sostenere le persone nei processi di autonomia e inclusione sociale; che le politiche, infine, dovranno indirizzarsi a garantire il sostegno alle persone con disabilità non solo in ambito sanitario e assistenziale, ma anche in quello del lavoro, dell'educazione, dei trasporti, dell'ambiente costruito, del turismo, del tempo libero e così via (Griffo,2012). Gli interventi finalizzati alla rimozione delle barriere dovranno essere orientati al favorire soluzioni ragionevoli, che promuovano l' uguaglianza tra le persone. Il concetto di reasonable accommodation riveste a tal riguardo una grande importanza, in

quanto ha l'obiettivo di assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio su basi paritarie dei diritti umani (Pariotti, 2008) . È necessario acquisire consapevolezza delle differenze umane e rafforzarle perché solo in una società in grado di riconoscere, accettare e al contempo adeguarsi alla diversità, è possibile garantire a persone con disabilità il godimento di diritti e una cittadinanza attiva, in condizioni di uguaglianza sostanziale con gli altri individui che ne fanno parte, mettendo cosi delle basi solide per creare maggiore giustizia. Le società aperte, globalmente accessibili, inclusive e flessibili, basate sul rispetto e la valorizzazione di tutte le diversità umane e sociali sono quelle in cui l'obiettivo è realmente il miglioramento delle condizioni di vita di tutti. Si stanno via-via sempre più diffondendo le politiche di Disability Management all'interno delle aziende. Anche l'OIL nel 2001 ha riconosciuto tale pratica nel Code of practice on managing disability in the workplace, la quale assume un ruolo chiave nel promuovere l'inclusione delle persone disabili nei luoghi di lavoro. Le aziende sono attori della società con una grande influenza sul benessere delle persone che ne fanno parte. Essi infatti sono uno dei fattori che costituiscono l'ambiente con il quale le persone con disabilità si va a confrontare, il quale, in base alla struttura che assume e alle regole che lo governano, può produrre discriminazione (se vi sono barriere ed ostacoli alla piena partecipazione dei disabili), o inclusione (nel caso di politiche rivolte alla valorizzazione delle diversità e delle capacità).Da queste considerazioni emerge quindi la filosofia politica che sta alla base delle politiche di diritto internazionale sulla tutela dei disabili. La sfida odierna riguarda la possibilità che la nuova idea di giustizia qui delineata non rimanga solo una teoria, ma che i vari governi nazionali si muovano verso questa direzione, in modo che "se vengono tutelate e valorizzate tutte le diversità umane, sarà garantito il rispetto dei diritti umani e si costruiranno società basate su sviluppi economici e sociali che miglioreranno la qualità della vita di tutti i suoi membri.

II. Capitolo

I modelli di classificazione della disabilità

1. La classificazione della disabilità: dall'etichettamento diagnostico alla comprensione del funzionamento

Nel tempo si sono susseguiti ed hanno convissuto differenti modelli tramite i quali si è cercato di "interpretare" e "classificare" la disabilità al fine di porre in essere politiche aderenti alle necessità presentate da questo gruppo così poco omogeneo. Risulta interessante inoltre riflettere sull' impatto di tali modelli in rapporto all' inserimento professionale delle persone in condizione di disabilità.

Nagi è stato il primo a tentare di effettuare una classificazione della disabilità. Il modello si i fonda sulle ricerche nel campo della riabilitazione e nasce con l'intento di essere un riferimento per pianificare gli interventi utili a distribuire due tipologie di aiuti economici previsti dalla normativa americana. I concetti salienti di questa proposta sono:

• la presenza di una patologia attiva: è un danno, o uno sconvolgimento, all'integrità della struttura corporea (come ad esempio un trauma, un'infezione, o un processo degenerativo);

• la menomazione: è una perdita o anormalità a livello organico o del sistema corporeo, inclusi i sintomi clinici. Di solito la patologia produce qualche tipo di menomazione, ma non è detto che la menomazione sia sempre associata a una patologia attiva;

• limitazioni funzionali: sono gli attributi individuali e le restrizioni nelle performance, sia a livello psicofisico (come ad esempio camminare o parlare), che in rapporto alle attività quotidiane e ai ruoli sociali che la persona è chiamata a svolgere (Snyder A.R." et al", 2008);

• disabilità: è il frutto dell'interazione che si sviluppa tra una persona (con le sue condizioni di salute) e il suo ambiente (Nagi, 1965: 101). Il modello di Nagi pone l' accento sull' importanza dell' ambiente , considerando i fattori familiari e sociali che influenzano la disabilità. Le conseguenze per l'individuo, quindi, possono essere descritte sia a livello personale che sociale (Snyder A.R. et al., 2008). Tale prospettiva prende in considerazione anche il ruolo sociale laddove le capacità dell'individuo devono essere sempre viste in rapporto ai ruoli sociali che è chiamato a svolgere; l'inabilità, di conseguenza, può essere stimata solo in base al loro mancato compimento (Nagi, 1964). Riassumendo, quindi, possiamo definire la disabilità come un gap tra le capacità degli individui e le esigenze dell'ambiente fisico e sociale in rapporto al ruolo che essi sono

chiamati a svolgere La questione cruciale per definire la disabilità, secondo Nagi è: inabile a fare cosa?

In Inghilterra negli anni Sessanta, Harris realizza uno studio a partire dalla constatazione della presenza di un gruppo consistente, e crescente, di persone che vivono in condizione di povertà a causa del loro scarso grado di autonomia e di capacità lavorativa. L'obiettivo dell'autrice è quello di approfondire, appunto, la correlazione esistente tra povertà e ridotta autonomia e identificare strumenti utili per la prevenzione e per l'intervento. Nella sua proposta distingue due concetti:

- impairment: la mancanza di un arto (parziale o totale) oppure una disfunzione;
- handicap: riduzione delle abilità della persona in attività quotidiane come, ad esempio, la cura di sé, l'alimentazione, il vestirsi e il lavarsi. (Harris, 1971).

Queste due categorie riflettono il rapporto esistente tra le patologie e le conseguenze che queste hanno sul funzionamento degli individui. Secondo tale prospettiva sono menomati coloro che hanno una menomazione, mentre l'handicap sopraggiunge se si riscontrano incidenze nelle capacità di compiere le azioni quotidiane. Anche in questo caso, il concetto di abilità è considerato in rapporto alle attività specifiche. Questo studio ha ricevuto numerose critiche, ma è interessante in quanto mostra la volontà di provare a quantificare la presenza di queste persone all'interno di una determinata popolazione e allo stesso tempo pone in essere la necessità di stabilire una classificazione condivisa da utilizzare sia per le indagini sia, a maggior ragione, per l'attribuzione dei benefici. L'aspetto più rilevante di questo studio, però, è l'evidenza del rapporto tra mancato accesso al mercato del lavoro e povertà. L'occupazione, quindi, è un'occasione fondamentale per provare a garantirsi una vita dignitosa. Il lavoro di Harris è la base per una successiva revisione operata da Philip Wood e Elizabeth Badley che da un lato intendono far luce sulla terminologia utilizzata dall'autrice, evidenziando in particolare la sua tendenza a considerare come se fossero sinonimi i due termini "impairment" e "handicap", dall'altro provano a descrivere la dinamica che si crea tra patologia e limitazioni funzionali occupandosi, nello specifico, del campo lavorativo (Badley, Thompson, Wood; 1978). Wood, unendo le riflessioni sul lavoro di Harris a quelle derivate dai suoi studi sull'artrite reumatoide, realizza la prima classificazione ufficiale della disabilità (ICIDH) che è entrata in vigore nel 1980 ed è stata tradotta in tredici lingue. In questa cornice del modello sono stati distinti tre aspetti:

- menomazione: perdita o anomalia, transitoria o permanente, a carico di organi, arti o altre strutture del corpo. Rappresenta l'espressione concreta e tangibile di uno stato patologico che riflette dei disturbi a livello dell'organismo (Soresi, 1998);
- disabilità: restrizione o perdita (che avviene in conseguenza a una menomazione) della capacità di svolgere un'attività nel modo ritenuto "normale" dall'essere

umano (WHO, 1980: 143). Si riferisce, quindi, a capacità funzionali che si manifestano in comportamenti essenziali nella vita quotidiana (comunicazione, cura della persona, funzione locomotoria);

- handicap: condizione di svantaggio vissuta da un soggetto in conseguenza di una menomazione o di una disabilità che limita (o impedisce) lo svolgimento di un ruolo "normalmente" proprio a quella determinata persona in relazione alla sua età, al sesso e ai fattori socio-culturali di riferimento (WHO, 1980-1993: 183). Con l' ICIDH), adottata nel 1980 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, viene esplicitato uno dei primi approcci nei confronti della disabilità, secondo il quale la stessa è intesa come conseguenza di una malattia, di una lesione o di altre condizioni di salute e, quindi, come un problema medico che richiedeva cure e forme di trattamento o riabilitazione. Una lettura di tipo sociale, ascrivibile al filone teorico dei Disability Studies, richiama invece una responsabilità della società all'origine della disabilità, considerandola non soltanto come una condizione biologica, o come un sinonimo di deficit, ma anche come una forma di oppressione sociale.

Nel 2006 Verbrugge e Jette intendono definire l'impatto delle condizioni croniche sugli individui e sulle loro capacità di agire nei modi attesi dalla società (Jette, 2006: 729). Per fare questo si concentrano sul ruolo dell'ambiente e identificano dei fattori di rischio che possono incidere su due aspetti, secondo loro, determinanti, ossia la qualità della vita declinata in termini di felicità, soddisfazione e indicatori di benessere; le condizioni secondarie o disfunzioni ovvero la possibilità che possano insorgere delle nuove patologie. Gli autori descrivono la presenza di elementi sia intra che extra individuali che possono influenzare (in modo singolo o congiunto) la qualità della vita e l'eventuale insorgenza di nuove patologie. La riflessione condotta da Verbrugge e Jette permette di individuare la distinzione tra disabilità intrinseca e reale: la prima è la difficoltà nel compiere una attività senza assistenza, mentre la seconda è la disabilità che permane, nonostante l'assistenza e gli ausili. Questo aspetto denota un passo in avanti rispetto ai modelli precedenti che non avevano previsto la possibilità di utilizzare i supporti. Il modello di questi autori riconosce inoltre l'importanza delle richieste poste dall'ambiente in quanto la disabilità può verificarsi, per una certa attività, quando vi è un gap tra le capacità personali e le richieste che vengono poste dall'ambiente (Masala, Petretto, 2008). Quest'ultima considerazione non rappresenta di per sé una novità, ma i due autori descrivono anche i modi per provare ad alleviare la disabilità, ossia:

- aumentare la capacità del soggetto: è il focus degli interventi riabilitativi e consiste in un percorso sia a livello personale che sociale che, in modo graduale, conduca il soggetto ad accettare alcune limitazioni e a ricalibrare gli obiettivi e le richieste che pone a se stesso;

- ridurre le richieste: lavorare sull'ambiente attraverso modifiche nello spazio fisico, cambiamenti nella durata, nelle modalità, nel target delle attività affidate all'individuo e nelle aspettative dei colleghi (Vertbrugge, Jette, 1994). Il contributo di Verbrugge e Jette rende possibile affermare che la menomazione non porta automaticamente con sé delle limitazioni (Snyder et al., 2008). Questo dato trova evidente riscontro nella realtà, quando ci rendiamo conto che due individui con patologie simili hanno tuttavia potenziali di rendimento molto diversi tra loro. Gli autori inoltre invitano a tenere in considerazione la disabilità come risultato delle interazioni tra un individuo e il suo ambiente e la possibilità di progettare interventi sia sull'individuo che sull'ambiente fisico. Si fa inoltre riferimento al ruolo delle aspettative, specialmente di coloro che sono significativi nelle vite delle persone con le condizioni disabilitanti (es. membri della famiglia, amici, colleghi, dipendenti, collaboratori, organizzazioni e professionisti). La presenza di un legame dinamico tra menomazione e disabilità consente di superare l'idea che esista un destino già definito per le persone disabili, e apre un possibile spiraglio di intervento sia sull'individuo che sull'ambiente per favorire il loro inserimento.
- Brandt e Pope, partendo dalla rivisitazione dei modelli precedenti, si interrogano sulla possibilità di attivare un "processo di abilitazione" (enabling) che intende ridurre la disabilità intesa come una limitazione nello svolgere alcuni ruoli e compiti attesi dalla società. Tale abilitazione può essere compiuta sia a partire da altre funzioni che possono ristabilire l'individuo (obiettivo già della riabilitazione), sia aumentando l'accessibilità dell'ambiente. Questi due elementi sono già presenti nei modelli precedenti, ma gli autori fanno un passo oltre, arrivando a chiedersi come essi possono essere coinvolti anche nel processo di abilitazione dell'individuo (enablement). In altre parole, per Brandt e Pope la sfida è utilizzare gli stessi fattori per verificare non solo come intervengono in negativo, condizionando l'individuo, ma anche in positivo, per abilitarlo. Per fare questo, Brandt e Pope identificano tre dimensioni:
- la persona: patologia, menomazione e limitazione funzionale sono collegate da frecce bidirezionali, e questo indica la possibilità di influenze reciproche. Su di esse si inseriscono, poi, sei fattori: ambientali, sociali, fisici e psicologici, uniti a stile di vita e comportamento. Questi possono essere sia disabilitanti (quando aumentano la probabilità di limitazioni), che abilitanti (nella misura in cui aumenta la probabilità di non attivare tali probabilità);
- l'ambiente: distingue lo spazio fisico, sociale e psicologico. Il primo comprende le costruzioni, i trasporti, la tecnologia e la posizione geografica, mentre il secondo riguarda la sfera dei servizi e delle cure, dell'organizzazione della comunità, la famiglia, i fattori di personalità, gli atteggiamenti e gli stati emotivi. L'ambiente è

paragonato a una specie di stuoia, o di tappeto, la cui resistenza è considerata proporzionale alla quantità e qualità dei sistemi di supporto, così come delle barriere. Ogni fattore è uno strato della stuoia: la carenza determina un indebolimento del supporto e comporta problemi nell'incontro tra l'individuo e l'ambiente (Brandt e Pope, 1997:71-75);

- l'interazione tra la persona e l'ambiente: è l'elemento decisivo, in quanto evidenzia come ci siano collegamenti multipli nella dimensione della persona, e, ugualmente, tra la persona e l'ambiente, che a sua volta può agire sia in modo positivo che negativo. La disabilità, quindi, diventa una funzione dell'interazione, appunto, tra la persona e l'ambiente. L'elemento di novità, introdotto dai due autori, è dunque il rapporto bidirezionale tra i vari stati del processo di abilitazione-disabilità e questo, a sua volta, indica che il processo di disabilità può essere modificato attraverso l'introduzione di opportuni interventi (Brandt e Pope: 1997: 6).

Il modello più recente è quello presentato nel 2001, durante l'assemblea dell'Organizzazione Mondiale della Sanità. Tale modello, che ha assunto il nome di Classification of Functioning Disability and Health (ICF), rappresenta lo strumento di classificazione internazionale oggi in uso e riflette i cambiamenti di prospettiva nella disabilità che si sono succeduti nel tempo (WHO, 2001). L'ICF ruota attorno al principio dell' universalismo considerando la disabilità non in termini di un problema di una minoranza all'interno della comunità, ma una condizione che può riguardare tutte le persone. Non sono le persone a essere classificate, ma gli stati di salute ad esse correlati (OMS, 2004). Il modello dell' ICF prevede un approccio integrato: integra l'aspetto medico e quello sociale della disabilità in un nuovo approccio - definito bio-psico-sociale- che restituisce una visione ampia dei possibili processi di disablement. Si tratta dunque di un modello interattivo e multidimensionale del funzionamento e della disabilità: la disabilità è il risultato delle interazioni reciproche tra menomazioni a livello di strutture e funzioni del corpo, le limitazioni dell'attività, le restrizioni nella partecipazione e i fattori contestuali. È definitivamente superata la linearità tra i diversi elementi in favore della loro interdipendenza; ciò contribuisce ad accantonare la visione di un percorso già prestabilito per tutte le persone disabili. (Leonardi, 2005: 85-87).

La prima parte dell'ICF considera le condizioni di salute legate alla persona, mentre la seconda indica i fattori contestuali, definiti come il background della vita dell'individuo, a loro volta suddivisi in:

- personali: caratteristiche fisiche e materiali dell'ambiente in cui l'individuo si trova e in cui ha un contatto diretto con altre persone;

- ambientali: strutture sociali formali e informali, i servizi e le principali interazioni nella comunità o nella società che hanno un impatto sugli individui. Questi elementi esterni rappresentano tutto ciò che circonda la persona e può influenzare il suo funzionamento e le sue capacità. Tali influenze possono essere positive o negative, quindi questi fattori possono agire come facilitatori oppure come barriere (WHO, 2001:10-17). Il contesto risulta essere determinante perché la condizione della persona viene analizzata sempre all'interno di un ambiente che può facilitare o meno l'insorgere della disabilità. Le applicazioni dell'ICF, sostengono i suoi fautori, sono molteplici e possono essere distinte a seconda del livello di intervento che si vuole considerare, ossia:
- valutare il livello del funzionamento di una persona, e di conseguenza pianificare un trattamento o verificarne i risultati;
- definire un linguaggio comune, che può agevolare la comunicazione tra i diversi professionisti coinvolti e uniformare i criteri di idoneità;
- offrire una cornice di riferimento per la ricerca sulla disabilità e consentire di ottenere risultati comparabili;
- favorire la progettazione e identificare elementi di facilitazione e barriere ambientali, partendo dal presupposto che ogni individuo può subire un peggioramento nelle sue condizioni di salute che gli può causare una certa inabilità (Leonardi, 2005: 89). Anche questo modello, molto diffuso, non è però stato esente da critiche. L 'ICF è ancora fondato su una base essenzialmente biologica che evidenzia l'incapacità dell'individuo e rischia di promuovere percezioni fobiche verso le persone con disabilità (Barile, 2003: 220-223).

Viene inoltre riscontrata una certa confusione lessicale soprattutto in relazione ai significati attribuiti ai diversi termini: il ruolo dell'ambiente, per esempio, è riconosciuto, ma non in modo sufficientemente chiaro. Inoltre, sembra emergere l'idea che le attività umane sono frutto delle caratteristiche personali, mentre la qualità della manifestazione delle abitudini di vita è una misura del coinvolgimento delle persone e della società (Fougeyrollas e Beauregard, 2001;179-181). In merito ai presupposti del modello, il punto di partenza rimane l'individuo, con le sue condizioni biologiche e, di conseguenza, anche la partecipazione è vista in un'ottica individualistica (Medeghini e Fornasa, 2011: 118-119). L'ICF, con i pregi e i difetti appena descritti, rimane comunque a oggi il punto di riferimento per classificare le persone disabili e le loro capacità. Legato alla Classificazione ICF, e alla definizione di disabilità con essa sviluppata, è il cosiddetto *Capability approach* (approccio delle capacità), modello sviluppato da A. M. Sen (1999). Secondo lo studioso, le capacità (capabilities) non costituiscono la presenza di una specifica abilità fisica o mentale, ma un'opportunità, in quanto la realizzazione

dell'individuo, attraverso l'essere o il fare, il voler essere o il voler fare, ha uno specifico valore. La disabilità,in questo senso, rappresenta una delle svariate forme di differenziazione che contraddistinguono gli esseri umani. I diversi documenti e gli studi analizzati evidenziano come l'interazione tra la legislazione e l 'ambiente sociale (la società) contribuisce alla definizione e all'adozione di nuovi percorsi. Non si può, infatti, prescindere dall'uno o dall'altro essendo entrambi i pilastri della struttura di progettazione della società in cui coesistono le esigenze di tutti: solo quando si progetta tenendo conto delle molteplici esigenze si va nella direzione del superamento delle differenze; è proprio nella direzione del superamento delle differenze che si sono mosse le organizzazioni internazionali tracciando quei percorsi 'senza barriere' in parte attuati, in parte in corso di attuazione, ed in parte in fase di progettazione. Ne deriva che la gestione della disabilità richiede azioni sociali ed è responsabilità collettiva della società nel suo complesso implementare le modifiche ambientali necessarie per la piena partecipazione delle persone con disabilità in tutte le aree della vita sociale. La questione riguarda gli le rappresentazioni , gli atteggiamenti e le ideologie e richiede cambiamenti sociali, cosa che a livello politico diventa un problema di diritti umani.

2. Le persone disabili e la società: quali rappresentazioni sociali?

Le rappresentazioni sociali sono delle immagini che incidono sul comportamento delle persone; i comportamenti, infatti, si organizzano intorno alle interpretazioni che le persone hanno di un determinato fenomeno. Conoscere le interpretazioni relative alla disabilità ci consente di comprendere meglio i motivi che orientano i comportamenti e come questi, a loro volta, possono essere di ostacolo o viceversa di aiuto, alla partecipazione degli individui alla vita della società (Brizzi e Cannoni, 2009: 49). Ricostruire come viene rappresentata la disabilità è interessante perché le risposte che l'organizzazione sociale tende a dare ai problemi delle persone disabili sono frutto, anche, delle rappresentazioni sedimentate nel processo storico (Lepri, 2008: 244). Lepri ha proposto in tal senso una schematizzazione piuttosto nota delle rappresentazioni della disabilità, che evidenzia come i segni delle rappresentazioni collettive si siano succedute nel corso del tempo e siano presenti nelle proposte riabilitative messe in atto ancora oggi. Secondo questo autore, la persona disabile può essere vista come:

- monstrum naturae: è la versione prevalente fino al 1700; la società non si pone la questione della presenza delle persone disabili, perché non avendo ancora risolto i problemi legati alla sopravvivenza delle persone sane sembra non avere alcuna remora nel sopprimere i suoi figli deformi (Paolini, 2009:44);
- il buon selvaggio: attraverso il razionalismo illuminista il disabile diviene oggetto di interesse e di curiosità. Da un lato c'è la ricerca della diversità per studiarla,

dall'altro c'è lo sforzo di annullarla educando l'altro ad assumere comportamenti conformi. Nascono in questo periodo i primi studi di pedagogia speciale;

- il peccatore: la concezione dell'altro come diverso da me trova una ridefinizione attraverso la rappresentazione religiosa della vita all'interno della quale la malattia e la malformazione sono, allo stesso tempo, segni del peccato e della sua giusta espiazione (Giarelli, 1992:119). In tale prospettiva la disabilità, come la malformazione, è frutto della colpa. Pertanto la persona disabile è un soggetto da allontanare e al tempo stesso da salvare e proteggere, nella prospettiva dell'espiazione del peccato. La rappresentazione della persona come sofferente produce un atteggiamento basato sulla pietà e la compassione, che non richiede competenze educative ma la presenza della fede (Paolini, 2009: 45);
- il malato: alla rappresentazione religiosa si sovrappone, poco a poco, una nuova rappresentazione collettiva prodotta dalla cultura positivistica. Si afferma il criterio di persona "normale" che coincide con i concetti di cittadino e produttore, e la diversità si confronta con una forte cultura della normalizzazione e di classificazione delle anormalità guidata dalla medicina, che si dedica alla classificazione delle anomalie indagando le ragioni dell'anormalità alla luce di una supposta eziologia neurologica e biopsichica. Nascono le istituzioni con compiti di cura e normalizzazione, come orfanotrofi, ospedali, manicomi in cui, lo stato si affianca al compito precedentemente svolto dalla Chiesa. Si afferma così l'esigenza di separare nettamente chi produce da chi non vuole o non è in grado di farlo, e pertanto viene considerato un'inutile bocca da mantenere (Paolini, 2009: 46);
- il bambino da proteggere: il periodo successivo alla seconda guerra mondiale è caratterizzato da un diffuso programma di assistenza sociale, che porta le famiglie ad avere un ruolo più attivo e al contempo produce un'immagine nuova della persona disabile, visto come un bambino da proteggere. La rappresentazione della persona disabile come eterno bambino è coerente con un'organizzazione sociale che, non prevedendo ruoli sociali attivi nel mondo degli adulti per le persone disabili, non può prevederne la crescita e lo sviluppo;
- il cittadino: si fa strada infine l'idea dell'integrazione della persona nei diversi ambiti dell'esistenza, e del diritto al lavoro e alle pari opportunità. È una fase caratterizzata dall'attenzione all'uomo e ai suoi bisogni, e per le persone disabili si parla di "bisogni di normalità". Avviene il passaggio dall'immagine stereotipata del bambino da proteggere e da educare (e magari riabilitare per tutta la vita) a quella di una persona capace di interpretare i ruoli che la vita propone (Lepri, 2004: 16). È necessario ribadire la necessità di una normalità di ruoli nell'età adulta che deve essere prevista dall'organizzazione sociale, pena la permanenza dei soggetti disabili

in posizioni marginali. Nel mondo degli adulti è ciò che lega il singolo individuo alla complessità sociale e contraddistingue i rapporti tra le persone nella società (Lepri, 2008 : 249- 252). Le rappresentazioni dunque hanno storicamente esercitato un'influenza sui comportamenti e sul significato attribuito alle esperienze delle persone disabili. In un interessante studio Morvan individua cinque tipi di rappresentazioni sociali che determinano le varie concezioni di handicap, mettendo in evidenza l'influenza che queste hanno nelle relazioni sociali con le altre persone:

- rappresentazioni sociali che sono ispirate da principi classificatori, come ad esempio "Down" o "spastico": l'accento viene messo sulla categoria definitoria e generale e non sulla persona;
- rappresentazioni che sono fonte di esclusione, rigetto e di rifiuto delle differenze: evidenziano l'aspetto deficitario e l'incapacità, e pertanto che solo alcune attività possono essere adatte alle persone disabili;
- rappresentazioni che riconducono l'handicap a delle protesi tecniche o istituzionali: sposano la prospettiva tradizionale che interpreta la disabilità in termini di assistenza e dipendenza;
- rappresentazioni che riducono la disabilità a degli effetti di sofferenza: si evidenzia il senso della perdita della normalità, e l'incapacità come inevitabile esito della sofferenza ;
- rappresentazioni sociali che assimilano la persona disabile al bambino: anche questa interpretazione si basa, come abbiamo osservato, sulla rappresentazione della disabilità come incapacità e dipendenza che nega sia la possibilità di sviluppo che di esperienza in quanto adulto. La combinazione di queste differenti rappresentazioni sociali genera dunque un'immagine complessa della persona disabile, che può essere in tal modo classificata, rifiutata, vista come sofferente, protesizzata o infantilizzata (Morvan, 1988: 45-50). Mercier offre sul tema un'importante riflessione che traccia una distinzione tra immagine (rappresentazione cognitiva individuale) e rappresentazione sociale (struttura socialmente determinata in seno a una società, che determina le attitudini e le opinioni a proposito degli individui e della società). Per descrivere la rappresentazione della disabilità nella società occidentale Mercier utilizza cinque categorie di immagine che sono alla base di altrettante rappresentazioni sociali:
- l'immagine semiotica: è quella che attribuisce ai disabili fisici l'immagine di un corpo colpito, impotente e incapace di fare, mentre assegna alla deficienza mentale l'immagine del mongolismo e della follia. L'accento è sul deficit, inteso come mancanza, patologia e negatività;
- l'immagine della figura da sostenere: è quella per la quale la persona disabile (fisicamente o mentalmente) è percepita come un bambino incapace di inserirsi con

le proprie forze nella vita sociale e di diventare autonomo. Anche in questo caso si usa l'immagine del bambino per sottolineare gli aspetti di debolezza e mancanza;

- l'immagine secondaria: traduce gli effetti che le immagini producono sull'idea della disabilità. Nei riguardi delle persone con disabilità motoria accentua la dimensione dell'assistenza tecnica e degli strumenti compensatori, mentre per quelle con disabilità mentale rimanda a un'idea di a mondo chiuso, limitato;
- l'immagine affettiva: riflette la maniera in cui è tradotto il vissuto affettivo della persona disabile. Mentre il deficit fisico rimanda generalmente alla voglia di vivere, ed è quindi positiva e più accettabile, il deficit mentale riflette in genere una concezione negativa, di ripiego su se stessi;
- l'immagine relazionale: è quella che sottende le relazioni effettive che altri hanno con le persone disabili. In questo caso, mentre nei confronti delle persone con deficit fisico prevale un sentimento di malessere e inadeguatezza sociale, rispetto alla persona con deficit mentale domina la paura del rifiuto (Mercier, 1999:33-37). Dobbiamo a Gardou alcune importanti riflessioni rispetto alla rappresentazioni della disabilità, in particolare per quanto riguarda la distinzione tra modello ontologico e relazionale, esogeno ed endogeno, additivo e sottrattivo, malefico e benefico (Gardou, 2009). Per quanto riguarda il modello ontologico, esso considera la disabilità come una realtà isolabile, un male in sé, un'alterità patogena e lesionata, un problema individuale, che richiede un trattamento medico in funzione della normalizzazione, dell'adattamento della persona e del cambiamento dei suoi comportamenti.

Anche a livello delle politiche, le cure mediche sono quindi considerate secondo questa prospettiva la forma privilegiata di intervento. Nel modello relazionale invece, la disabilità diventa funzionale e dinamica. Il deficit non viene occultato, ma visto come frutto dell'alterazione di un equilibrio, la conseguenza di una relazione perturbata tra la persona e l'ambiente. Di conseguenza, il processo di miglioramento passa in primo luogo attraverso lo stabilirsi di un nuovo equilibrio relazionale. Il modello esogeno corrisponde alle rappresentazioni della disabilità come incidente, esito dell'azione di un elemento estrinseco che ha provocato la situazione disabilitante. La questione diviene dunque capire se la disabilità proviene dall'ambiente, dal modo di vita o dalla cultura. Nel modello esogeno le cause vanno dunque cercate all'esterno. Un tipico esempio è la concezione dell'handicap come maledizione. Al contrario, invece, nel modello endogeno la ricerca delle cause viene spostata sulla persona, la disabilità è vista come frutto di un processo intrinseco al soggetto (Gardou, 2009:9-12). Nel modello additivo la disabilità viene concepita come un elemento che invade il corpo e lo spirito, è qualcosa che la persona riceve come un fardello ("portatore di un handicap") e sono le nozioni di troppo, di

eccesso, a fornire la chiave di lettura. Nel modello sottrattivo la disabilità è invece "qualcosa di meno", che è stato sottratto o che si è "involato" dalla persona (ad esempio la perdita della ragione). Tale modello rinvia a una visione della disabilità come incapacità o privazione da compensare, deficit o insufficienza da riparare, carenza o mancanza da colmare. A predominare sono le nozioni di assenza, soppressione, perdita, sottrazione, vuoto (Gardou, 2009:9-15). Nelle rappresentazioni corrispondenti al modello malefico, la disabilità è considerata un male assoluto, un'anormalità, una devianza biologica e, insieme, sociale. La disabilità è oggetto di svalutazione, condizione di umiliazione e vergogna, e diventa un sinonimo di stigmatizzazione. Nella cultura occidentale la persona disabile è vissuta spesso come un essere socialmente svalutato, sfasato rispetto all'ordine culturale vigente. All'opposto, nel modello benefico, si conferisce alla disabilità un significato positivo perché svolge una funzione di equilibrazione sociale. La disabilità viene vista come un'esperienza particolarmente feconda e significante di conoscenza, superamento, trasfigurazione di sé, occasione di scoperta di mondi invisibili (Gardou, 2009:13-15). In breve, possiamo dunque dire che le rappresentazioni sociali della disabilità hanno influenza sul modo in cui essa viene percepita, e hanno ripercussioni sulla definizione di disabile, sulle sue relazioni sociali, sul significato stesso attribuito alle situazioni in cui la disabilità è presente e sul progetto di vita delle persone disabili in cui la dimensione lavorativa svolge un ruolo cruciale e centrale per la realizzazione della persona.

III. Capitolo

Il lavoro come dimensione centrale nella realizzazione del progetto di vita

1. La dimensione lavorativa nella costruzione del sè

La dimensione lavorativa riveste un ruolo centrale nella realizzazione del progetto di vita di ciascuno. Tale centralità della dimensione lavorativa, oggi riconosciuta anche per le persone disabili, è una conquista frutto di un percorso che ha visto la valenza del lavoro modificarsi nel tempo. L'idea stessa che l'individuo disabile sia in grado di lavorare è certamente frutto in questo senso del mutamento delle condizioni sociali ed economiche avvenuto nel corso del tempo, ma anche delle rivendicazioni che i movimenti delle persone disabili hanno portato avanti in anni recenti. Anche in questo caso possiamo effettuare un breve excursus dei differenti significati che il lavoro ha assunto al fine di comprendere come la dimensione lavorativa si sia modificata nel corso del tempo, modificando la sua funzione di strumento di controllo fino a diventare una delle occasioni più importanti per le persone disabili di fare pienamente parte della vita della società.

Per lungo tempo la capacità lavorativa ha avuto un ruolo centrale nel discriminare chi era considerato facente parte a pieno titolo della società rispetto a coloro che invece dovevano essere marginalizzati o internati. Negli stessi luoghi di cura peraltro, i significati attribuiti al lavoro appaiono modificarsi nel corso del tempo. A partire dal XVII l'internamento trae origine da fattori politici e sociali e risponde all'esigenza di controllo sociale: coloro che sono senza lavoro vengono rinchiusi, e chi è internato deve lavorare per poter contribuire alla prosperità sociale (Foucault, 1992: 71). Tra la fine del Settecento e l'Ottocento l'attenzione viene concentrata sulle modalità e sugli strumenti di cura: la psichiatria comincia a muovere i primi passi e nascono i manicomi, in cui si realizzano i primi esperimenti di attività lavorativa come terapia (il cosiddetto "trattamento morale") (Ulivieri, 1997). SI sottolinea come il lavoro per gli alienati assuma una funzione fisiologica, come aiuto e stimolo per le funzioni organiche in genere (Ciniselli, 1993: 143-144). D'altra parte, però, c'è anche chi sostiene che gli internati lavorino solo per ottenere in cambio dei piccoli privilegi (Goffman, 1968). Nell'Ottocento l'ergoterapia inizia a diffondersi come modalità per intrattenere i malati, per attivarli e prevenire il deterioramento conseguente dall'inattività (Cardini et al, 2005:20). Nei casi migliori essa sembra rispondere all'obiettivo educativo di strutturare la giornata del ricoverato fornendo ritmi e tempi alla sua disordinata esperienza. In quelli peggiori si trasforma in sfruttamento della manodopera per lo svolgimento di lavori umili e ripetitivi necessari a mantenere in

vita l'istituzione stessa. Talvolta può accadere che alcuni lavoratori, ben riabilitati dall'ergoterapia, non vengano dimessi perché risultano più utili dentro il manicomio che fuori (Saraceno, 1995:95). A partire dal XX secolo, nonostante permanga la visione della persona disabile come bisognosa essenzialmente di assistenza, iniziano ad essere teorizzati i primi interventi che mirano a svolgere un'attività lavorativa con obiettivi riabilitativi. Tali interventi hanno quali presupposto l'idea ortopedica della malattia: la società mette in atto il tentativo di normalizzare e correggere. L'obiettivo della medicina e dell'educazione è ristabilire condizioni ideali di normalità, puntando l'attenzione sul deficit in sé (Medeghini, Valtellina, 2006: 29). Il drastico aumento dei mutilati a causa delle guerre obbliga la società ad affrontare la questione del reinserimento sociale degli ex soldati invalidi (Luongo e Malafina, 2007: 18). Sia l'immagine del mutilato che quella della società che lo circonda diventano protesiche, poiché entrambi esprimono l'idea che è possibile sostituire e cambiare per riportare alla situazione iniziale (Medeghini, 2006: 29). Emerge inoltre la diffusione dell'approccio riabilitativo: la disabilità acquisisce i connotati tipici della prospettiva odierna, attraverso il tentativo di assimilare e reintegrare. Dismessi i caratteri dell'eccezionalità con cui veniva connotata in passato, l'imperativo prevalente diviene attenuare le differenze fino a negarle. Anche se le disabilità non possono essere tutte curate, si ritiene che possano essere in qualche modo trattate e corrette (Stiker, 1999). Successivamente è stata la terapia occupazionale si diffonde come intervento rivolto alle persone con disabilità psichica. Tale intervento finisce coll'essere preferito all'ergoterapia, che viene invece criticata per gli aspetti di sfruttamento e istituzionalizzazione che la connotano. La terapia occupazionale viene svolta sia all'interno dei manicomi, sia in laboratori esterni protetti, dove ai pazienti vengono affidate attività di assemblaggio semplici e ripetitive. Inoltre prevede una retribuzione, e ciò inizia a far intravedere la possibilità, per le persone disabili, di svolgere un'attività di tipo lavorativo con obiettivi riabilitativi legati al recupero delle abilità sociali, relazionali e lavorative (Cardini et al.: 2005: 21). In breve, questa prospettiva introduce nuovi significati possibili per il lavoro delle persone disabili, legati sia all'indipendenza economica che alla crescita personale. I cambiamenti che si sono succeduti nel corso del tempo riguardo alla modo di concepire la relazione tra disabilità e lavoro hanno portato in questi ultimi anni a maturare la consapevolezza che l'attività lavorativa abbia un ruolo fondamentale nello sviluppo globale della persona, che attraverso di essa può esprimere pienamente se stessa. Accanto ad aspetti più generali come l'acquisizione di indipendenza economica e la possibilità di differenziare tra il tempo di lavoro e il tempo libero (Montobbio, Navone, 2003), il lavoro è strettamente legato allo sviluppo delle autonomie personali in quanto: un buon livello di integrazione lavorativa produce generalmente negli individui disabili consistenti livelli di indipendenza personale e una maggiore autodeterminazione (Soresi, 2007). Il lavoro aiuta le persone a sviluppare una prospettiva positiva riguardo se stesse,

rafforza la loro fiducia in un futuro migliore e aumenta la volontà di esporre se stessi a nuove esperienze di apprendimento (Young & Ensing, 1999). L'attività lavorativa è in grado di sollecitare la motivazione verso una condizione di crescita matura e autonoma, è affermazione di sé, dignità, crescita personale e balzo nella cittadinanza riconosciuta (Medeghini, 2006: 207). Insieme con il processo di recupero, il lavoro è dunque unanimemente ritenuto un'opportunità significativa per perseguire ulteriormente lo sviluppo personale, in quanto in grado di apportare miglioramenti addizionali in termini di qualità della vita, e di migliorare l'esperienza di benessere (Strong, 1998: 32-35). Il lavoro non solo è mezzo per ottenere una ricompensa economica, ma anche una serie di benefici "latenti" come lo status e l'identità sociale; inoltre garantisce contatti sociali e supporto, occupa e struttura il tempo e, insieme, favorisce un senso di realizzazione personale (Shepherd, 1989: 231-233). Il lavoro, quindi, è importante sia per la costruzione dell'identità personale che per il riconoscimento della propria presenza all'interno della società (Kohn, 1990). All'interno del luogo lavorativo, la persona disabile ha la possibilità di costruirsi una propria identità, una soggettività fondata su un senso di appartenenza a un'organizzazione o azienda in cui vive quotidianamente e a cui si rapporta attraverso il proprio pensiero e le proprie azioni (Colombo, 2007: 17). Tale identità si basa sullo scambio tra l'interpretazione della persona e il riconoscimento sociale che ottiene dagli altri. Questo modifica l'immagine che la persona ha di sé, ma anche quella che il mondo circostante può avere di lei (Gherardini, 2009: 90). Il lavoro infatti: coinvolge in toto la persona e modifica le strutture psicologiche attinenti all'identità personale (Sarchielli, 1991); mette gli individui in relazione tra loro in funzione non di una dinamica affettiva, ma del compito che sono chiamate a svolgere, e ciò segna la conquista di un'identità matura (Dazinger, 1971). Esso costituisce un'integrazione della storia personale con quella della comunità, con benefiche conseguenze nella strutturazione dell'identità del soggetto (Lepri, 1999:10) e offre la possibilità di definire lo status delle persone in base ai compiti che svolgono e, in tal modo, influenza sia l'identità personale che quella sociale (Bellotto; 2004:10). Oltre all'aspetto legato all'indipendenza economica e all'identità, il lavoro consente anche di sviluppare il senso di responsabilità e autonomia. Il lavoro può dunque garantire una buona qualità di vita alle persone disabili e favorire la loro piena partecipazione alla vita della società. Perché ciò sia possibile, è necessario che tale attività trovi collocazione all'interno di un percorso di socializzazione lavorativa che permetta alle persone disabili di sviluppare appieno le proprie potenzialità. In letteratura sono molteplici gli studi che si sono occupati della socializzazione organizzativa nell'ambito della disabilità. Un altro fattore centrale connesso alla dimensione lavorativa è rintracciabile negli studi sulla socializzazione organizzativa, e in particolare quelli che hanno indagato l'esperienza lavorativa delle persone disabili. I risultati di tali ricerche mostrano che sono presenti alcuni nodi critici che rendono difficilmente i percorsi lavorativi delle persone

disabili con quelli degli altri lavoratori. La socializzazione organizzativa è il processo attraverso il quale un individuo "acquisisce le attitudini, le conoscenze e le capacità necessarie per poter divenire parte come membro attivo di un'organizzazione" (Van Maanen e Schein, 1979: 211). Essa riguarda "le modalità di interazione tra le persone e le caratteristiche sociali e strutturali dei contesti organizzativi in cui si trovano ad agire" (Depolo, 1988: 140). Diventare lavoratore è un momento importante per affermare la propria autonomia, per definire la propria identità, per verificare le conoscenze e le competenze acquisite e per costruire un progetto professionale di vita. È un'esperienza che coinvolge l'acquisizione delle conoscenze, ma anche aspetti legati alla gestione delle emozioni e alla capacità di costruire relazioni all'interno del gruppo di lavoro. Attraverso la socializzazione, il nuovo arrivato "valica i confini esterni" e si trasforma da estraneo in membro effettivo dell'organizzazione, attraverso l'interazione con le caratteristiche sociali e strutturali del contesto (Van Maanen e Schein, 1979: 35). L'azienda a tal fine attiva una serie di meccanismi e di rituali che, attraverso una serie di passaggi, conducono la persona ad essere riconosciuta come membro attivo. In primo luogo vi è il confronto con le aspettative iniziali: prima di entrare nell'organizzazione, il lavoratore sviluppa delle aspettative che andrà a confrontare con la realtà effettiva durante la fase di ingresso, quando cioè cercherà di capire i comportamenti che possono essere confermati e quelli che invece vengono scoraggiati. Sopravvissuto allo "shock" iniziale, il lavoratore deve comprendere il proprio ruolo, sia in termini di mansione sia in termini di rapporti con i colleghi e con i supervisori, in modo da raggiungere, almeno teoricamente, l'equilibrio tra la attese personali e quelle dell'organizzazione. Il neofita deve apprendere i valori dell'azienda ed amalgamarli ai propri. Ciò talvolta significa dover modificare i propri valori in funzione di quelli dell'organizzazione, e di conseguenza modificare parzialmente l'immagine di sé. In questo passaggio è fondamentale la qualità delle interazioni con i colleghi ei superiori. Il successo del processo di socializzazione è il principale indicatore della possibilità di un buon esito della permanenza successiva del lavoratore in azienda. I dipendenti che sono socialmente accettati dai loro colleghi possono arrivare a lavorare a livelli più elevati, proprio perché vengono aiutati dalle relazioni che hanno stabilito (Bauer et al.; 2007: 708-710). Sono diversi gli studi che si sono occupati del processo di socializzazione lavorativa:

- la socializzazione organizzativa: riguarda lo studio dei processi di ingresso nel lavoro da parte della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, sia dal punto di vista dell'individuo che dell'organizzazione (Avallone, 2011: 265-267);
- la psico-sociologia: l'approccio, con connotazioni diverse, allo studio e all'interpretazione delle dinamiche psicologiche che caratterizzano le esperienze collettive all'interno delle organizzazioni. Tale letteratura affronta il problema del

cambiamento in quanto elemento centrale rispetto sia al comportamento dell'individuo che alle sue interazioni con gli altri sul lavoro(Stella, 1990: 10);

- la socio-analisi: applica al comportamento sociale i fondamenti della psicoanalisi, osservando l'organizzazione del lavoro come combinazione dei due elementi, tecnico e sociale, in cui convivono l'aspetto formale e quello informale dell'organizzazione. Questi concetti aiutano a capire come emergono i processi istituzionali consci e latenti e come, attraverso il processo interpretativo, essi possano divenire oggetto dell'analisi dei ricercatori;
- i workplace studies: studiano le pratiche, i discorsi organizzativi e l'azione situata, partendo dal presupposto che le organizzazioni sono realtà socialmente costruite e focalizzando l'attenzione sugli aspetti narrativi della cultura organizzativa. I processi cognitivi individuali, secondo questo approccio, non hanno luogo esclusivamente dentro la testa degli individui, ma rappresentano pratiche sociali che avvengono in modo condiviso sulla scena organizzativa, così come sociali sono anche le pratiche di decisione, negoziazione e apprendimento (Zucchermaglio, 2006: 15-16). Vi sono pertanto differenti prospettive che, da punti di vista diversi, analizzano la questione della socializzazione organizzativa.

2. La socializzazione lavorativa delle persone in condizione di disabilità: quali peculiarità?

Colella (1997:92) individua quattro aspetti che rendono la socializzazione delle persone disabili più problematica rispetto a quella tradizionale:

- le aspettative non realistiche da parte dei lavoratori;
- il tentativo dei colleghi di evitare di relazionarsi con il nuovo arrivato;
- la norma del "dover essere gentili";
- le basse aspettative da parte di colleghi e supervisori.

Prenderemo ora in rassegna analiticamente questi quattro elementi, in modo da provare a definirne le principali peculiarità.

Tutti i lavoratori hanno delle aspettative quando iniziano un nuova esperienza lavorativa, e conoscerle è fondamentale per non correre il rischio di scarsa soddisfazione e di turnover. Nel caso delle persone disabili può essere più difficile immaginare tali aspettative, a causa di difficoltà socializzazione aggiuntive, come ad esempio la presenza di barriere che ostacolano l'ingresso oppure la necessità di dover chiedere degli accomodamenti.

Le aspettative possono riguardare principalmente alcune sfere:

- l'incidenza della disabilità nelle relazioni: le persone con disabilità fisica si aspettano che gli altri focalizzino l'attenzione sugli ausili (come la sedia a rotelle o le stampelle) più che su di loro, e che preferiscano basarsi sulle loro esperienze precedenti piuttosto che provare a conoscere l'individuo che hanno di fronte (Davis, 1961: 120). Seguendo questo ragionamento, possiamo ipotizzare che le attese del disabile rispetto ai colleghi tendano ad essere negative;
- il proprio lavoro: le aspettative, in tale ambito, possono riguardare le attività, l'utilizzo di attrezzature, la mobilità tra i diversi spazi, la formazione fornita dall'azienda (Colombo, 2007: 24). Un interessante studio su campione di lavoratori in cerca di occupazione ha mostrato come essi si aspettassero di essere trattati come gli altri, con carichi di lavoro impegnativi e con il medesimo sostegno offerto a qualsiasi altro dipendente (Colella et al.; 1992). In contrasto con il punto precedente, questo studio sembra dunque evidenziare che le attese dei soggetti disabili tendono ad essere troppo ottimistiche, con effetti problematici nel momento in cui il disabile si trova a confrontarsi con la realtà lavorativa effettiva;
- l'accettazione della realtà: l'inserimento può essere particolarmente difficile nelle situazioni in cui il lavoratore disabile è lasciato solo durante l'ingresso nell'azienda oppure quando non riceve informazioni chiare da parte dei colleghi. In questi casi, infatti, il peso delle aspettative aumenta e influenza le percezioni e l'attenzione viene catalizzata da alcuni aspetti, mentre altri rimangono sullo sfondo (Colella, 1989). È più facile quindi, se le aspettative sono pessimistiche, che vengano confermate attraverso il noto meccanismo delle "profezie che si autoavverano", che le rende anche più negative di quanto la realtà non giustifichi (Colombo, 2007: 22);
- la soddisfazione lavorativa: la realizzazione delle aspettative è una delle principali fonti di soddisfazione (Wanous et al., 1992: 120).

Tutti gli elementi descritti in precedenza, influenzano la realizzazione stessa del lavoratore e, di conseguenza, la sua volontà di rimanere all'interno dell'organizzazione. Allo stesso modo, per l'organizzazione c'è in gioco la possibilità di poter contare sul contributo di un lavoratore produttivo.

L'interazione con i colleghi e con i superiori è uno dei mezzi principali che aiutano i nuovi arrivati a conoscere le loro organizzazioni e ad entrare a far parte del gruppo di lavoro (Reichers, 1987: 180). Tuttavia i dipendenti disabili sono spesso emarginati ed esclusi dai gruppi (Goffman, 1963).

I principali motivi di tale rifiuto sono:

- la stigmatizzazione: la convinzione che i dipendenti disabili siano poco attraenti conduce a un minor desiderio di interagire con loro (Stone et al., 1992);

- l'idea che siano colpevoli: parte dell'opinione comune sostiene che, in un mondo equo come il nostro, le persone disabili devono aver fatto qualcosa per meritarsi tale disabilità (Lerner, 1980);
- il timore che siano a disagio: una credenza diffusa immagina che le persone disabili siano già a disagio e che quindi è meglio evitarle; questa idea è il frutto di sentimenti ambivalenti che spesso si traducono in senso di colpa (Katz, 1979: 440);
- la mancanza di un "codice di comportamento": non sembra esserci un insieme di regole da utilizzare per interagire con le persone con disabilità (Kleck et al., 1966: 426). Ad esempio, è abbastanza diffusa l'opinione che non è accettabile fissare una persona disabile e quindi, per non offenderla, si evita anche di guardarla;
- la distanza sociale: sembra esistere una distanza sociale verso le persone disabili che si ripropone anche nei rapporti di lavoro e che varia a seconda della tipologia di disabilità (Strohmer, 1934: 140); la scarsa inclusione nel team di lavoro: la natura del compito può determinare in parte i pregiudizi che, in situazioni non competitive, possono essere minori, ma tendono ad accentuarsi in ambienti di lavoro competitivi (Stone, 1993).

In un ambiente di lavoro, tali atteggiamenti possono implicare delle difficoltà nella comprensione del proprio ruolo e nell'apprendimento dei comportamenti premiati, così come possono precludere la possibilità di acquisire informazioni importanti. Inoltre, gli stessi atteggiamenti possono comportare l'esclusione dalle attività informali che sono invece teatro significativo per la condivisione delle opportunità. Tutto questo, ovviamente, favorisce la sensazione di essere un outsider (Colella, 1997: 90). Gli elementi che conducono i colleghi ad evitare i lavoratori disabili possono essere quindi ricondotti a caratteristiche personali del lavoratore, alle difficoltà di interazione o alle credenze diffuse dall'opinione comune. Poiché molte delle informazioni trasmesse durante la socializzazione sono negative, la persona disabile si misura con aspettative non realistiche e riceve informazioni che rimandano al fatto che il lavoro non sarà così positivo come si aspettava. Nonostante questo, però, difficilmente tali rimandi sono espressi in modo ufficiale, in virtù di quella che viene definita la "norma di dover essere gentili". Pur non essendoci una definizione univoca del significato attribuibile a questa espressione, pare essere diffusa la convinzione che non sia opportuno dare restituzioni negative ai lavoratori disabili, in virtù di una sorta di regola non scritta che sconsiglia di dare rimandi spiacevoli, soprattutto nelle situazioni pubbliche (Hastorf, 1979: 373). Questa riluttanza però può ostacolare la possibilità di essere completamente socializzati, perché (Carver et al., 1978: 104):

- i problemi rimangono a un livello latente: le difficoltà non vengono mai dichiarate e quindi neanche affrontate e risolte. Pare che i colleghi scelgano di svelare le

proprie perplessità quando comportano per loro un costo emotivo basso oppure, al contrario, quando temono di non essere in grado di nascondere il proprio disappunto (Snyder et al., 1979: 2297);

- il dipendente non impara il comportamento o la prassi esecutiva: il feedback negativo è importante tanto quanto quello positivo, perché consente di modificare i propri comportamenti e aiuta ad interpretare ciò che sta succedendo. Quando non ci sono rimandi contrari, il lavoratore è portato a credere che le modalità utilizzate siano quelle corrette, anche quando nella realtà magari non lo sono;
- può svilupparsi una mancanza di fiducia verso l'organizzazione: se la norma produce il rifiuto di dare informazioni negative, esiste il rischio che nel corso del tempo nasca una discrepanza tra ciò che viene detto e le decisioni che poi vengono prese. Ad esempio, un dipendente a cui viene continuamente detto che la sua performance è eccellente, ma che vede che altri colleghi vengono sempre preferiti per la promozione, svilupperà una mancanza di fiducia verso l'organizzazione in generale e i suoi rappresentanti nello specifico. Questo processo è problematico non solo per i dipendenti con disabilità, ma anche per tutti gli altri e sottolinea la necessità di un feedback onesto, preciso e istruttivo.

In sintesi, la "norma di essere gentili" ha implicazioni che riguardano tutte le fasi del processo di socializzazione. La riluttanza a fornire al nuovo arrivato informazioni negative riguardanti la realtà organizzativa, le regole, la sua prestazione o la congruenza tra i propri valori e quelli dell'organizzazione ostacola decisamente tutto il processo, anche perché può provocare nei nuovi arrivati l'illusione di essere stati accettati, quando invece, in realtà, non lo sono (Colella, 1997: 91). Le implicazioni della "norma di dover essere gentili" riguardano pertanto la gestione delle difficoltà nell'organizzazione, l'apprendimento della mansione da parte del neofita e il rapporto di fiducia che si può creare tra le diverse parti.L'ultimo aspetto che, secondo Colella, differenzia il percorso di socializzazione delle persone disabili, è legato alle basse aspettative dei colleghi e dei supervisori nei loro confronti. Tale sfiducia, però, sembra riguardare più le competenze professionali che quelle personali (Christman et al., 1991: 470). Infatti, pur senza aver avuto occasione di vedere il disabile all'opera, l'idea generalmente diffusa tra i colleghi è che egli non sia in grado di svolgere i compiti richiesti. A livello organizzativo, ciò si traduce nell'impiego del dipendente esclusivamente in progetti poco importanti, precludendogli in tal modo l'occasione di partecipare a quelli più impegnativi. Questa forma di tutela da un lato preserva l'organizzazione da qualsiasi rischio di errore, d'altra parte però le impedisce di usufruire pienamente della sua forza lavoro, che rimane sottoutilizzata. Viceversa, quando le attese riguardano fattori personali e non sono strettamente legate alle prestazioni le opinioni possono più facilmente essere positive. In questi casi infatti, i lavoratori disabili

sono visti come "coraggiosi e determinati" (Louvet et al., 2007: 298), proprio in virtù del fatto che devono convivere con la loro patologia (Rohmer e Louvet, 2006: 61). In entrambi i casi, comunque, si tratta di aspettative non reali che, insieme a quelle dei lavoratori disabili descritte in precedenza, possono condizionare l'esperienza lavorativa. Questo, inevitabilmente, condiziona: i problemi rimangono a livello latente e la persona non apprende la prassi esecutiva Ciò comporta inoltre la sfiducia nella relazione tra individuo e organizzazione La bassa aspettativa porta i datori di lavoro ad assegnare i lavoratori disabili a mansioni semplici e che comportano una scarsa responsabilità, con inevitabili ripercussioni sull'autostima conducendo inoltre all'esclusione dai riti dell'azienda e da tutte quelle informazioni che sono spesso comunicate in momenti informali (Colella, 1997: 89-90). Le scarse aspettative, dunque, hanno ripercussioni negative sia sulla sfera più tecnica, quella cioè legata all'assegnazione della mansione, che sulle possibilità del lavoratore di aver accesso alla vita dell'organizzazione.

Al termine di questa disamina possiamo quindi affermare che i quattro elementi che impediscono un "normale" percorso di socializzazione per le persone disabili riguardano sia la dimensione delle aspettative (sia dei soggetti disabili che dei colleghi) che la qualità delle interazioni .

Questi quattro aspetti, di fatto, possono condizionare la presenza del lavoratore all'interno dell'organizzazione. In particolare, possono essere compromesse:

- la mansione che viene assegnata al lavoratore e le possibilità che quest'ultimo ha di portarla a termine;
- le interazioni tra il dipendente disabile e i colleghi;
- la possibilità di prendere parte alle occasioni di incontro, formale o informale, che l'organizzazione offre.

I piani coinvolti, quindi, sembrano essere diversi: dalle possibilità del singolo lavoratore disabile al coinvolgimento del gruppo di lavoro e, in generale, di tutta l'organizzazione. L'approfondimento di questi aspetti, sicuramente interconnessi tra di loro, è essenziale per chiunque sia interessato ad approfondire questa delicata tematica. Alla luce di questi presupposti, e consapevoli della necessità di indagare gli elementi che rendono peculiare il percorso professionale delle persone disabili, numerosi autori ne hanno approfondito i tratti salienti. La letteratura, però lungi dall'essere omogenea, appare piuttosto come un insieme frammentato di contributi. Si è resa necessaria pertanto un'analisi congiunta di questi differenti apporti al fine di ricostruire una sorta di mosaico, capace di offrire una visione d'insieme che renda conto della complessità della tematica. Attraverso le scelte compiute dai ricercatori è possibile al contempo vedere come, nel corso degli anni, si siano modificati gli sfondi teorici di riferimento, gli obiettivi delle ricerche e gli strumenti

utilizzati nelle indagini. Questa frammentarietà nella letteratura rende particolarmente difficile una sua restituzione in forma compiutamente organica. Il criterio che abbiamo scelto per commentare tali contributi è pertanto la loro presentazione in ordine cronologico, così da offrire al lettore l'opportunità di ripercorrere il percorso di evoluzione della ricerca su tale argomento che verrà approfondito del successivo capitolo.

IV. Capitolo

L' esperienza professionale: modelli e teorie a confronto

1. Il mondo delle aziende a confronto con la disabilità

La letteratura sull'esperienza professionale delle persone in condizione di disabilità evidenzia due differenti prospettive a partire dalle quali tale tema è stato affrontato, che cercano di dare risposta ad altrettanti interrogativi:

- Che cosa succede quando un lavoratore disabile fa il suo ingresso in azienda? Per rispondere a questa domanda, alcuni autori hanno realizzato dei modelli che analizzano i momenti più significativi: l'ingresso nell'organizzazione, il trattamento che il lavoratore riceve una volta accolto e le sue opportunità di ottenere un avanzamento di carriera. Per i ricercatori, ma anche per coloro che sono interessati a conoscere maggiormente la tematica, i modelli sono una sorta di mappa che consente di rintracciare gli snodi chiave del l'esperienza lavorativa;
- Come si realizza l'incontro tra il mondo delle organizzazioni e quello della disabilità?

Dopo aver indagato "che cosa succede", sorge naturale il desiderio di andare oltre la pure descrizione e offrire delle proposte di intervento in grado di favorire operativamente la reciproca comprensione tra questi due mondi. La corrente di studi del Disability Management è nata proprio per facilitare l'incontro tra la realtà aziendale e quella dei lavoratori disabili.. In questo senso, se i modelli svolgono la funzione di mappa, il Disability Management rappresenta la cassetta degli attrezzi, l'insieme degli strumenti che possono essere utilizzati nei contesti lavorativi al fine di creare esperienze positive, che possono a loro volta essere disseminate sotto forma di buone pratiche trasferibili i anche ad altre realtà (Foster e Fosh, 2007: 350). Le due prospettive sono tra loro complementari, poiché se da un lato i modelli costruiscono un quadro di riferimento teorico e offrono strumenti di lettura della situazione, dall'altro la prospettiva del Disability Management si colloca invece all'interno dei contesti, e la sua riflessione conduce all'individuazione delle strategie operative da introdurre nella realtà. Queste due posizioni consentono pertanto di avvicinarsi alla tematica in modo da rendere pienamente conto della sua complessità.

Prima di iniziare a descrivere i contributi che indagano l'esperienza lavorativa delle persone disabili è utile descrivere le criticità che la letteratura presenta e che rendono difficile l'interpretazione dei risultati. Queste stesse problematicità sono quelle che hanno convinto gli autori a costruire questi modelli e riguardano:

- il piano della ricerca: le indagini sono frammentate. Focalizzare l'attenzione su un aspetto specifico, lasciando sullo sfondo tutti gli altri, è difficile, quando l'esperienza, invece, è dettata dall'interazione tra molteplici elementi; inoltre, si corre il rischio di sottovalutare l'importanza del contesto;
- il metodo: le metodologie sono spesso differenti tra loro e ciò rende difficile il confronto dei risultati. Oltre alle diversità legate alle indagini qualitative e quantitative, sono state analizzate situazioni reali oppure ipotetiche. Anche agli strumenti di analisi sono stati molteplici: parecchie indagini sono state realizzate via mail oppure per telefono; è stata meno utilizzata l'intervista "vis a vis" che è ritenuta essere la forma di raccolta dati che consente una maggiore accuratezza;
- il campione: dal lato delle persone disabili, le criticità sono legate alla "classificazione" dei lavoratori in base alla patologia, e alla difficoltà di far emergere il loro punto di vista. Inoltre, poiché non si tratta di un gruppo statico, le percezioni sul lavoro e le relazioni che si costruiscono cambiano nel tempo. In aggiunta, le medesime strategie non possono essere utilizzate per tutti i lavoratori (Hasluck, Green, 2007: 112). D'altra parte, invece, sul versante dell'organizzazione, l'attenzione si è spesso concentrata sull'opinione dei manager, mentre è stato trascurato il punto di vista di coloro che lavorano a più stretto contatto con la persona disabile stessa e la devono valutare e supportare;
- l'influenza della desiderabilità sociale: può essere che, talvolta, le risposte dei datori di lavoro e dei lavoratori non corrispondano del tutto alla realtà, ma siano dettate dal desiderio di assecondare il pensiero dell'interlocutore, oppure, dalla paura di ripercussioni qualora siano espressi giudizi troppo negativi (Sanchez et al, 2010: 449). La conseguenza più evidente di tale contraddittorietà è la presenza di alcuni elementi che sono considerati positivi da alcune ricerche e sono, invece, citati come criticità da altre (Unger, 2002: 29). Gli autori, attraverso i modelli, hanno costruito delle rappresentazioni esemplificative di qualche cosa di reale che consentono di "farsi un'idea" della questione e permettono di identificare degli strumenti di lettura utili a interpretarla. I contributi che presenteremo, separatamente, di seguito, sono tre:
    - il "Selection process" di Stone e Williams, che analizza i passaggi che conducono all'ingresso del lavoratore in azienda;
    - il "Factors affecting the treatment of disabled people in organizations" di Stone e Colella che mette al centro i fattori che determinano il trattamento dei lavoratori all'interno dell'organizzazione;
    - l'"Advancement opportunities" di Jones che indaga le possibilità di ottenere, o meno, un avanzamento di carriera. I primi autori che realizzano un modello sono Stone e Williams che hanno posto la loro attenzione sulla

prima fase dell'esperienza lavorativa definendo i passaggi che conducono all'assunzione lavoratore disabile. Dopo aver sottolineato la presenza di ostacoli di natura fisica (per esempio l'accessibilità degli ambienti) e attitudinali (stereotipi e pregiudizi), gli autori descrivono le sei fasi che conducono all'ingresso del lavoratore disabile in azienda Tale percorso prende avvio dall'individuazione iniziale della posizione da ricoprire e termina con la valutazione del medico di fabbrica e la conseguente autorizzazione che dà inizio al contratto a tempo determinato.

Nel modello del Selection process inizialmente il datore di lavoro deve procedere nell'individuazione della mansione a cui adibire il lavoratore. La job analysis, è un metodo utile a descrivere i lavori e i requisiti professionali richiesti per svolgerli e si basa su tre caratteristiche salienti:

- l'esistenza di una procedura sistematica che identifica in anticipo le procedure da seguire;
- la possibilità di scomporre il lavoro in unità più circoscritte;
- la sistematizzazione dei risultati in un documento scritto (Brannick et al, 2007).

Secondo Avallone, esistono due differenti tipi di job analysis, una orientata al lavoro e l'altra orientata alla persona (Avallone, 2011: 148).

L' approccio orientato al lavoro è focalizzato sui compiti da svolgere. L' approccio orientato alla persona è invece focalizzato sulle caratteristiche personali in termini di conoscenze; skills intese come il bagaglio che esprime il saper fare del soggetto ; le abilità intese come l' attitudine a svolgere i compiti e altre caratteristiche personali considerate rilevanti area del sapere, conoscenze necessarie per svolgere un lavoro. Nella selezione dei i lavoratori disabili, spesso, la scelta della mansione non avviene attraverso un giudizio reale ma è indirizzata dai pregiudizi. Questo orientamento è frutto di una costruzione psicosociale che ha come esito l'assegnazione di ruoli minori, contraddistinti da compiti semplici e facilmente accessibili anche ai lavoratori con disabilità (Rohmer, Louvet, 2006: 63). Talvolta, anche quando possiedono i requisiti necessari, i candidati disabili non vengono selezionati, poiché non soddisfano gli standard ideali dell'azienda (Stone, Williams, 1997: 209). Per evitare questo rischio è possibile, secondo Avallone, concentrare l'analisi sulle caratteristiche della mansione e sulle caratteristiche del candidato.

Ci sono alcuni fattori che possono indirizzare i datori di lavoro nell'identificazione della mansione da attribuire al lavoratore disabile:

- costruire i compiti sulle capacità delle persone disabili riuscendo, contemporaneamente, a fare in modo che ci sia un effettivo sgravio per i colleghi (Bombelli, 2008: 15);
- analizzare come il compito e l'ambiente potrebbero essere modificati per incontrare le sue capacità (Ilo, 2005: 1);
- verificare quali sono le mansioni essenziali e confrontarle con le caratteristiche indispensabili per portarle a termine (Brecher, 2006: 158).
- oltre a queste considerazioni generali è possibile anche presentare alcune accortezze che possono essere considerate quando si effettua la valutazione della mansione:
- il grado di complessità cognitiva che implica la posizione lavorativa (lavori esecutivi oppure che comportano l'elaborazione di informazioni);
- il grado di complessità relazionale (rapporti più o meno intensi, formali e informali);
- il tipo di strumenti che richiede (PC, macchinari);
- gli aspetti legati alla funzionalità fisica, come per esempio la possibilità di dover sollevare pesi o di dover restare a lungo in posizione eretta (Mazzonis et al, 2005: 78).

È importante che i lavoratori disabili riescano a identificare le mansioni per le quali sono qualificati, e per fare ciò, è necessario che siano in grado di individuare gli effetti che la disabilità può avere sulle loro capacità lavorative (Stone, Williams, 1997: 210). In questo senso, è fondamentale il ruolo dei servizi che li sostengono sia nella ricerca del lavoro che nell'acquisizione delle competenze necessarie per poterlo conservare (Boadman, 2003: 327). Concentrarsi solamente sull'offerta di lavoro, però, non può essere sufficiente perché rischia di trascurare le necessità dei datori di lavoro stessi, limitando le possibilità di incontro tra domanda e offerta (Amir et al, 2009: 74). Una buona job analysis si può realizzare quando i referenti dei servizi comunicano con i responsabili delle risorse umane, condividendo con loro i bisogni e le preoccupazioni, riuscendo a offrire un servizio più efficace sia per i lavoratori che per le aziende (Chan et al., 2010: 413).

Proprio per le peculiarità di questa operazione, l'ILO (International Labour Organization) ha evidenziato l'importanza di alcune competenze specifiche per poter realizzare una buona job analysis:

- conoscenza del mercato del lavoro e delle sue dinamiche: conoscere le aziende presenti sul territorio, la composizione della forza lavoro e le attività;
- conoscenza dei processi di matching: avere le competenze per rilevare i bisogni delle aziende così come delle capacità dei candidati;

- conoscenza del mondo della disabilità: consapevolezza dei bisogni dei lavoratori disabili;
- conoscenza degli adattamenti esistenti: e di quelli possibili per supportare le persone disabili nel loro lavoro;
- qualità personali: abilità di interagire con le persone in diverse situazioni, saper osservare e credere che sia un'occasione importante per gli altri (Ilo, 2005: 4).

Il passaggio successivo, dopo l'identificazione della mansione, è l'avvio delle pratiche di reclutamento.

L'azienda può utilizzare diverse strategie per attirare i potenziali candidati occupandosene direttamente, oppure chiedendo la mediazione dei servizi. L'analisi del CV è il metodo più comunemente impiegato, mentre i colloqui telefonici sembrano esserlo di meno. Per quel che concerne, invece, le modalità di reclutamento, i canali preferenziali sono gli annunci in internet e sui giornali (Davidson, 2011: 20). La fase di recruiting è critica perché, a fronte della disponibilità iniziale che i datori di lavoro dichiarano, non sempre sembra esserci altrettanta chiarezza nelle procedure di assunzione. In particolare, sono due i fattori che condizionano decisamente questo passaggio: gli stereotipi e i pregiudizi dell'organizzazione; il prototipo del candidato ideale. Gli stereotipi e i pregiudizi dell'organizzazione sono da sempre tra gli elementi maggiormente indagati poichè, impedendo l'incontro tra domanda e offerta, non permettono alla persona disabile di trovare un lavoro e di dimostrare le sue capacità. Le motivazioni sono legate a diversi fattori:

- Il fattore costo rappresenta il più grande ostacolo all'assunzione di lavoratori disabili e testimonia la necessità di investire sulla formazione per sostenerli nella fase di selezione (Domzal et al, 2008: 5);
- la scarsa produttività: un secondo fattore, piuttosto comune e diffuso, è la convinzione che le persone disabili siano meno produttive degli altri lavoratori (Duckett, 2000: 56) e siano più spesso assenti dal lavoro;
- al rischio di un danno nell'ambiente e della mancata gestibilità della persona disabile: da un lato, il timore è che il disabile possa farsi male, offendere i clienti o creare problemi con i colleghi (Davidson, 2011: 46) e, dall'altro, la preoccupazione dei manager è quella di non avere le competenze necessarie per gestire i lavoratori disabili e per attivare le procedure necessarie (Houternville et al, 2012: 46). Tutte queste preoccupazioni sono maggiormente presenti nelle piccole imprese, piuttosto che in quelle grandi. Questo dato può essere in parte riconducibile al fatto che le industrie più grandi sono più abituate ad avere al loro interno una forza lavoro diversificata, esperienza, invece, piuttosto sconosciuta all'interno di contesti più

piccoli (Australian Government, 2011: 10-11; Houternville et. Al, 2012: 45). Gli stereotipi e i pregiudizi, quindi, coinvolgono sia la dimensione delle capacità del lavoratore che la sfera emotiva e le competenze professionali dei datori di lavoro. Alcuni autori, però, pur riconoscendo l'importanza di questi elementi, sottolineano il ruolo del contesto, che può essere determinante per favorire l'insorgenza di stereotipi e pregiudizi (Gouvier et al, 1991: 180) Il prototipo del candidato ideale L'immagine del candidato ideale è il secondo elemento che influenza la fase di reclutamento. Uno studio che compara dipendenti, con e senza disabilità, mostra la presenza di alcuni fattori comuni alle due categorie: l' integrità e l' onestà, la capacità di seguire le istruzioni e il rispetto per i colleghi (Stone, Williams, 1997: 210). Altre caratteristiche, invece, divergono: mentre ai candidati disabili si richiede di conoscere e di rispettare le procedure della sicurezza, ai normodotati si richiede di saper leggere e comprendere un testo (Song Ju et al, 2012: 39-41). Diversi autori hanno provato a delineare i tratti salienti di questo prototipo, ed è emersa l'importanza di alcune caratteristiche che determinano poi l'efficienza produttiva:

- la flessibilità: la possibilità di svolgere più mansioni e la capacità di adattamento ad orari irregolari;
- le competenze professionali: la capacità di svolgere il compito correttamente e di prendere le decisioni giuste;
- le qualità personali: l'affidabilità (la presenza sul luogo di lavoro, nei tempi e nelle modalità adeguate), la stabilità (i lavoratori di sesso maschile sono considerati più responsabili e anche più bisognosi di lavorare) e l'onestà (Mazzonis et al, 2005: 37);
- la localizzazione geografica: abitare vicino al luogo di lavoro (Davidson, 2011: 29);
- le precedenti esperienze del lavoratore: conoscere il passato lavorativo del dipendente può essere una fonte di rassicurazione importante per i datori di lavoro (Rohmer, Louvet, 2006: 54).

La letteratura, quindi, ci consente di costruire una sorta di identikit del candidato ideale secondo le caratteristiche già menzionate.Gli stereotipi e l'immagine del candidato ideale determinano pratiche di reclutamento che, troppo spesso, non sono "disability friendly" (Stone, Williams, 1997: 213). Infatti le dichiarazioni di intenti positive non sono accompagnate, in fase di assunzione, da atteggiamenti altrettanto coerenti (Hernandez et al, 2000: 99). Inoltre le aziende attuano iniziative "volontaristiche" non legate ad una precisa strategia, ma più attente a valutare, ogni singolo caso, sotto la spinta di esigenze e richieste specifiche (Bombelli, 2008: 31). Al contrario, invece, potrebbe essere

vantaggioso espandere le fonti di reclutamento ed assumere candidati disabili, poichè le dichiarazioni di rispetto per qualsiasi differenza possono trasmettere un'immagine positiva dell'organizzazione (Klimoski, Palmer, 1993: 18) e la pubblicizzazione di esperienze di successo può essere condivisa con altre aziende, mostrando l'impegno nei confronti dei lavoratori (Stone, Williams, 1997: 218). Per provare ad invertire questa prassi consolidata, basata su stereotipi e candidati ideali, è necessario modificare l'ordine delle priorità con cui pensare il lavoro: non si tratta più di trovare la persona giusta per il posto giusto ma, al contrario, di identificare la funzione, le nozioni e i compiti "giusti" per ogni persona, quindi, anche per i soggetti diversamente abili (Borgonovi, 2009: 54). In questo senso, può risultare interessante analizzare il prossimo passaggio, l'offerta di lavoro. Dopo aver identificato il loro bisogno e scelto i canali di selezione, i datori di lavoro compiono uno screening dei candidati e si creano una prima impressione riguardo alle loro possibilità di compiere il lavoro. Durante questo passaggio, spesso, cercano le informazioni negative che attivano gli stereotipi determinando l' esclusione del potenziale dipendente (Stone,Williams, 1997: 214). Anche in questo caso, è possibile identificare alcuni elementi che influenzano la decisione e possono essere ricondotti alle caratteristiche del lavoratore e alle caratteristiche dell'organizzazione. Gli elementi che sono riconducibili al dipendente, e alle sue caratteristiche riguardano in primo luogo la tipologia della disabilità: le persone disabili non sono un gruppo indifferenziato, anche se vengono spesso categorizzate in base alla loro patologia. La principale discriminazione è verso i lavoratori affetti da patologie mentali, per via di alcune caratteristiche: la difficoltà a definire le implicazioni della malattia (Dalgin, Bellini, 2008: 12), l'imprevedibilità dei loro atteggiamenti e le difficoltà emozionali che ne possono derivare (Unger, 2002: 4). Nel caso di un limite fisico, invece, è molto più facile definire la menomazione e le conseguenze che può avere sulla persona e sulle sue capacità lavorative (Gouvier et al, 1991: 128). La scelta di parlare volontariamente delle proprie difficoltà e dichiarare i propri limiti, può aiutare a calibrare le aspettative dei datori di lavoro e favorire la ricerca comune degli accomodamenti. Inoltre, può essere rassicurante per i colleghi sapere di poter chiedere direttamente al dipendente ciò di cui ha bisogno (Dalgin et al, 2008: 7). La chiarezza, quindi, è vista come sintomo di onestà, ma anche di consapevolezza e buona conoscenza di sé e delle proprie capacità (Stone, Colella, 1996). Al contrario, invece, altri studi evidenziano che comunicare le proprie difficoltà può portare anche al rischio di subire effetti negativi, sia nella valutazione iniziale che durante la permanenza all'interno dell'organizzazione (Dalgin et al, 2008: 8). Sembra esserci, quindi, una tensione tra la possibilità di svelare le proprie difficoltà sin dall'inizio, correndo il rischio di attivare pregiudizi e stereotipi, eil tentativo di provare a nasconderle, per ottenere l'approvazione dei datori di lavoro ed evitare il rigetto della propria candidatura (Steele, 1990: 55). Allo stesso tempo, però, anche il datore di lavoro può provare a nascondere i suoi pregiudizi,

falsando di fatto la natura stessa dell'incontro (Stone, Williams, 1997: 213). Un altro fattore rilevante è rappresentato dalla quantità delle informazioni circa la patologia: gli effetti negativi sul giudizio di idoneità possono diminuire quando il selezionatore possiede adeguate informazioni relative alla persona disabile (Guskin, 1982:46). Seguendo questo discorso, quindi, la probabilità di ricevere una valutazione positiva aumenta quando le informazioni relative alla disabilità sono conosciute già nel processo decisionale. Questo è ancor più vero se si pensa che, scoprire all'ultimo minuto la necessità di ulteriori accomodamenti, può creare problemi sia per il lavoratore sia per l'azienda (Stevens, 2002: 90).

I principali fattori che possono essere collegati al versante organizzativo sono:

- la concezione di "disabilità" dei datori di lavoro: ci sono, indicativamente, due grandi modelli, quello medico, che si focalizza sull'impedimento e conduce all'esclusione delle persone disabili, e quello sociale, che analizza invece le barriere che impediscono l'esperienza lavorativa (Barnes, Mercier, 2005: 530). A seconda della scelta che i datori di lavoro compiono, la rappresentazione sarà diversa: un conto è pensare che la disabilità sia una problematica personale che riguarda pochi "sfortunati", ben altro è considerarla una questione sociale che coinvolge ciascuna persona;
- la tipologia di lavoro: diversi autori, pur riconoscendo la maggiore gestibilità della disabilità fisica, rispetto alle patologie mentali, sostengono che non sia possibile definire in assoluto una tipologia che sia meglio di un'altra. Per esprimere un'opinione, secondo loro, è sempre necessario considerare la posizione che la persona andrà a ricoprire all'interno dell'azienda (Davidson, 2011: 40). Infatti, è vero che per un lavoratore con un problema fisico può essere più facilmente ipotizzabile un lavoro di ufficio, ma, per esempio, in un'azienda di trasporti questo non può essere realizzabile (Stevens, 2002);
- le esperienze precedenti dell'azienda e della persona che si occupa della selezione: la poca familiarità dei manager con le questioni legate alla disabilità è considerata una delle principali barriere all'assunzione (Dixon et al, 2003; Bruyère, 2000: 67). Quando le aziende non hanno mai avuto a che fare con lavoratori disabili, oppure conoscono la disabilità ma hanno poche informazioni circa il lavoratore, tendono a reagire negativamente (Wilgosh, Muller, 1993: 102). Questo si traduce, spesso, in un giudizio a prescindere negativo (Stone et al, 1992), basato sui luoghi comuni, come il tasso alto di assenteismo e i problemi con i colleghi (Braddock, Bachelder, 1994). Al contrario, invece, le aziende che hanno già avuto esperienze positive in passato, sono maggiormente predisposte ad assumere i lavoratori disabili (Mc Farlan et al, 1991: 110-112; Jacoby et al, 2005: 77). Avere all'interno

dell'organizzazione una forza lavoro diversificata, inoltre, permette di vedere la disabilità semplicemente come un'altra forma di diversità (Gilbride et al, 2003: 135; Unger, 2002; Hernandez, 2000).

L'organizzazione, giunta a questo punto, deve valutare i livelli dei candidati per scegliere quello più adatto per il lavoro. Una valutazione non corretta delle reali abilità e competenze può generare un fallimento; per questo un corretto assessment dovrebbe tener conto delle abilità e delle competenze, della velocità di esecuzione e della resistenza della persona alle diverse mansioni del ruolo ad essa assegnato (Colombo, 2007: 25). Tradizionalmente, ci sono tre grandi abilità che gli individui utilizzano nell'esperienza lavorativa e che consentono loro di portare a termine, in modo efficace, i compiti richiesti e sono:

- abilità fisiche: assolvere un compito utilizzando i movimenti del corpo, la forza, il coordinamento, la potenza muscolare, l'equilibrio e la coordinazione neuro-muscolare;
- abilità sensoriali: funzioni fisiche della vista, dell'udito, del tatto, del gusto e dell'olfatto;
- abilità psicomotorie: funzioni fisiche del movimento, associate con il coordinamento, come fermezza di braccio e mano, destrezza di mani e dita, precisione del controllo, tempi di reazione abilità cognitive

Una valutazione che si basa su queste competenze, rischia, però, di penalizzare in partenza i lavoratori disabili, perché possedere i requisiti può non essere sufficiente a garantire il posto di lavoro dato che può essere difficile, per loro, affrontare i test standardizzati. D'altra parte, però, anche affidarsi a strumenti di valutazione più soggettivi, come i colloqui, può non essere funzionale in quanto aumenta il rischio di affidarsi ai pregiudizi (EEOC, 1992). Inoltre le aziende tendono a voler modificare la persona che deve essere selezionata, piuttosto che intervenire per rendere funzionali le modalità di valutazione (Duckett, 2000: 1021). Bisogna poi considerare che ad essere valutata, non è la competenza reale ma gli stereotipi rispetto alla disabilità, dato questo che testimonia la necessità di modificare anche la natura delle percezioni dei datori di lavoro, per renderli consapevoli dei fattori che condizionano i loro giudizi (Louvet et al, 2007: 302). La valutazione è ideale e invisibile, è un concetto relazionale e dipende dagli strumenti utilizzati (Millington et al, 2000: 44). Spesso, quando i selezionatori non hanno conoscenza o esperienza rispetto all'assunzione tendono ad affidarsi alla prima impressione, basata su elementi come l'abbigliamento o la postura del candidato (Kennedy, 1994: 110-111); l'idoneità lavorativa dipende solo in parte dalle caratteristiche

psico-fisiche del candidato e, molto di più, dalla combinazione di tre fattori: caratteristiche soggettive, presenza di ausili capaci di agevolare funzionalità che per loro natura sono inibite, e abilità dell'imprenditore nell'individuare attività lavorative che i lavoratori possono svolgere, con esiti analoghi a quelli garantiti dai normodotati (Angeloni, 2010: 190-191).

2. Il lavoratore disabile al centro: dalla condizione di disabilità alla valorizzazione delle competenze

L'azienda, alla luce di queste considerazioni, deve realizzare un bilancio di competenze completo e realistico per riuscire a capire ciò che la persona è in grado di fare, le esperienze che ha maturato, i ruoli che può ricoprire ed i compiti che è in grado di svolgere. Il problema vero, per chi si occupa di gestione aziendale, è quello di entrare nella dimensione del singolo, di avere il tempo e la pazienza di verificare, di volta in volta, quali siano le potenzialità presenti e non ancora colte da poter utilizzare nel contesto lavorativo. I lavoratori disabili sono persone differenti, non solo per le competenze che possiedono, ma anche perché pongono all'impresa un interrogativo circa la gestione delle loro peculiarità. Emerge una nuova cultura, che va al di là delle pur positive attenzione e tutela rivolte ai disabili. Questo nuovo approccio parte dalla valutazione delle competenze e delle motivazioni dei potenziali addetti, con la finalità di aiutare le imprese ad assumere e valorizzare i disabili sulla base delle loro skills. L'obiettivo non è solo quello di gratificarli e renderli maggiormente autonomi ma, anche, di incrementare la produttività dell'impresa (Bombelli et al, 2008: 100). Per poter compiere questo tipo di valutazione, serve un cambiamento di mentalità che è possibile solo attraverso una formazione specifica che migliori le capacità di lettura del candidato, in modo da coglierne le potenzialità e le competenze (AAVV, 1999: 9). L'azienda, per realizzare una valutazione che realizza questi obiettivi, ha due possibilità: modificare i tradizionali parametri di valutazione; mettere a punto dei progetti individualizzati che valorizzino le potenzialità dei lavoratori. La modifica dei tradizionali parametri di valutazione I tradizionali parametri di riferimento per la valutazione possono essere troppo penalizzanti per i lavoratori disabili e l'introduzione di modifiche può renderli più accessibili. Sostituendo il termine "camminare" con il termine "mobilità", ad esempio, è possibile includere anche lo spostamento grazie all'aiuto di ausili (sedia a rotelle) mentre "stare in piedi" può essere sostituito con la capacità di raggiungere, o mantenere, una posizione attraverso l'ausilio di sedie regolabili. In modo simile, l'ambito della comunicazione può includere la capacità di

capire e di farsi capire non solo attraverso l'utilizzo della parola ma utilizzando qualsiasi altro linguaggio. La sfera cognitiva, invece, può prevedere l'indicazione relativa alla capacità di svolgere il compito richiesto, senza necessariamente utilizzare la procedura standard. Infine, le relazioni con i colleghi possono essere valutate in termini di ragionevolezza dell'atteggiamento, più che di disagio e paura creati negli altri (Hall, 2011: 74).

La messa a punto di progetti individualizzati che valorizzino le potenzialità dei lavoratori
Un secondo cambiamento riguarda il tentativo di mettere a fuoco progetti individualizzati, che esplorino e valorizzino le capacità e provino ad espandere le potenzialità dei candidati (Angeloni, 2010: 192). Questo è possibile analizzando le risorse spendibili e quelle potenziali che, variamente combinate nel funzionamento psicofisico della persona, possono metterla in condizione di sperimentarsi come lavoratore. Nella sua valutazione, il datore di lavoro dovrebbe: concentrarsi sulle capacità del lavoratore e verificare che corrispondano davvero a ciò di cui lui ha bisogno; ricevere input dalle persone disabili stesse rispetto alla loro capacità di svolgere i compiti e coinvolgerli in tutte le decisioni; concentrarsi sulle funzioni essenziali del lavoro, piuttosto che su quelle marginali e offrire stage e periodi di prova (Gilbride, 2003: 135). La valutazione, in questo senso, si basa sia sulle capacità reali, che su quelle potenziali. Alcuni principi possono aiutare il datore di lavoro a muoversi in questa direzione:

- effettuare un'analisi realistica delle caratteristiche personali (le risorse e gli ostacoli): consente di ricordarsi della patologia ma senza farsi imprigionare da essa. Gli aspetti importanti da valutare sono: la maturità emotiva e la qualità della socializzazione della persona; il ruolo della famiglia e delle reti sociali; la rappresentazione del lavoro e dei limiti personali;
- progettare con: è necessario il coinvolgimento in primis della persona stessa, poi della famiglia e della comunità, in modo da costruire relazioni ed alleanze significative;
- ricordare che il lavoro non è un fine ma un mezzo: quando la persona deve entrare nel mondo del lavoro, ci sono due ostacoli diversi. In primo luogo c'è la preoccupazione da parte dell'azienda, che teme che la persona possa farsi male, produrre poco o richiedere accomodamenti troppo impegnativi. Secondariamente esiste il timore della persona con disabilità (e della famiglia) che si preoccupa di dover rinunciare ad una pensione di invalidità in favore di uno stipendio (Battarella, 2009: 179-184). Le tradizionali abilità possono essere modificate in modo comprendere quegli elementi che determinano una valutazione più realistica. Alcune di queste abilità possono essere: il grado di tenuta motivazionale nel fronteggiare le aspettative disattese e le situazioni frustranti viste alla luce della

storia specifica; il grado di consapevolezza rispetto alle esperienze pregresse vissute in campo lavorativo e scolastico; la presenza e la qualità delle spinte emancipative attuali e passate; il grado di governabilità della propria autonomia personale con o senza ausili; il livello di capacità comunicativa "finalizzabile" alla interazione con l'ambiente per il raggiungimento di scopi comuni oltre che all'espressione e soddisfazione di bisogni personali; la possibilità di accesso ad un esame di realtà permeabile all'esperienza ed accessibile all'aiuto nei momenti di difficoltà; la qualità dei vissuti inerenti alla propria storia personale e alle attuali condizioni di svantaggio e di limite; le condizioni relazionali ed emotive del soggetto all'interno del nucleo familiare; il grado di individuazione e confusività rispetto alle figure parentali; la possibilità e il grado di orientamento e di investimento sul compito rispetto al bisogno e alla ricerca di continue conferme nella relazione interpersonale; il grado di controllo emotivo; la possibilità di stabilire relazioni sufficientemente sintoniche al contesto. Tali considerazioni introducono una nuova questione, ovvero, come è possibile compiere tale valutazione in modo da non penalizzare i lavoratori disabili e, anzi, facendo in modo che possano emergere le loro potenzialità. Il lavoratore disabile deve poter dare un contributo prezioso all'organizzazione, per cui il criterio di scelta deve essere basato sull'abilità del candidato a svolgere le funzioni essenziali richieste dal lavoro. Focalizzare l'attenzione sulle componenti essenziali significa considerare i risultati, senza prestare attenzione ai mezzi utilizzati dai lavoratori stessi per realizzarli (Balasubramanian, 2013: 247). Questo cambiamento concettuale contempla le possibilità di svolgere le mansioni grazie all'aiuto degli ausili (Mitchell et al, 1998: 34). Ma come vengono prese le decisioni? La valutazione sembra seguire due diverse possibilità a seconda della tipologia di azienda laddove le grandi organizzazioni utilizzano le procedure tradizionali come i test e il colloquio; le piccole e medie imprese, invece, si affidano più all'istinto del selezionatore.

Quando si prende in considerazione la possibilità di modificare le tradizionali procedure, il riferimento principale è ai test standardizzati e al colloquio. Sostenere un test, per le persone disabili, è una sfida speciale, perché i datori di lavoro sono spesso inconsapevoli delle limitazioni causate dalla patologia che resta non esplorata, esattamente come la soggettività e le sue caratteristiche personali (Anastasi, Urbina, 1997: 58). Può essere particolarmente difficile selezionare i test prima di aver conosciuto la persona e riuscire a separare i livelli di capacità, le caratteristiche personali e le limitazioni. È difficile valutare i punteggi ottenuti dai lavoratori disabili e interpretarli (Stone, Williams, 1997: 215). Le imprese con politiche flessibili sembrano essere maggiormente disposte a modificare le loro pratiche e, di conseguenza, hanno più possibilità di individuare gli strumenti migliori

per selezionare i lavoratori disabili (Stone, Williams, 1997: 214). Una seconda possibilità di valutazione tradizionale è il colloquio, talvolta sostenuto con l'assistenza degli specialisti, e dopo aver letto la documentazione medica del candidato. Questo è visto come la modalità migliore per identificare quale candidato si adatti meglio, nelle credenze, alle particolari esigenze dell'organizzazione e consente di superare i limiti dei test (Klimoski, Palmer, 1993: 20) . Anche questo strumento, però, non è esente da rischi; la difficoltà principale è l'influenza che possono avere una serie di elementi come i comportamenti non verbali e la formazione personale di chi lo conduce (Howard, Ferris, 1996: 112). Queste forme di valutazione, diffuse tra le grandi aziende, sono invece molto meno utilizzate nelle piccole e medie organizzazioni.

Nonostante l'esistenza di queste procedure, come emerso già in precedenza, le decisioni possono essere affidate ai pregiudizi cognitivi, soprattutto quando c'è ambiguità sul livello di abilità della persona (Stone, Williams, 1997: 217). In particolare, nelle piccole e medie aziende i responsabili delle risorse umane si affidano più all'esperienza pratica e prendono le decisioni in autonomia, senza consultarsi con altri componenti del gruppo di lavoro (Bacon et al, 2006: 88); a guidare le scelte è soprattutto l'istinto, un processo implicito di apprendimento che porta allo sviluppo di tacite interpretazioni che poi, però, diventano esplicite e condizionano le scelte (Hogdkinson et al, 2008); i test sono considerati meno attendibili rispetto alle sensazioni (Lodato, 2008: 67) ed è determinante la prima impressione del candidato e il suo grado di rispondenza alle aspettative iniziali del selezionatore (Davidson, 2011: 60). Accanto a questa dimensione "istintuale", gli elementi che possono influenzare la scelta, sono:

- le strategie legali: influiscono nel processo decisionale ma sicuramente non possono essere l'unico fattore che determina la decisione. È necessario identificare incentivi diversi come la pubblicizzazione delle esperienze di successo e la creazione di un sistema di premi per i manager che riescono ad integrare le persone disabili (Stone, Williams, 1997: 218);
- la dimensione relazionale: le possibilità di interazione tra datori di lavoro e lavoratori, e l'opportunità di creare spazi di negoziazione, possono favorire l'assunzione (Gouvet, 1991: 124);
- gli accomodamenti per poter portare a termine il compito richiesto: si tratta della possibilità di introdurre modifiche nell'organizzazione; il rischio, però, talvolta, è che i costi siano considerati troppo alti se messi in rapporto con i benefici (Stone, Williams, 1997: 218).

I fattori che determinano la scelta di assumere, nel caso delle piccole e medie aziende, quindi, coinvolgono sia elementi esterni all'organizzazione (come le strategie legali) che quelli interni (come la possibilità di introdurre modifiche. Grazie al processo di

valutazione, quindi, l'azienda giunge all'individuazione del candidato; per poter iniziare il periodo di prova, però, è necessario ottenere anche il parere positivo del medico. L'ultimo step del processo di selezione è legato al superamento delle visite mediche; poi può iniziare il contratto a tempo determinato. La valutazione medica si compone di due aspetti: capacità del lavoratore di portare a termine il compito richiesto; compatibilità tra le caratteristiche della patologia e quelle della mansione.

La normativa statunitense, che ha orientato questo modello, proibisce di effettuare valutazioni mediche prima di aver proposto il lavoro, proprio per evitare il rischio di escludere a priori i candidati disabili (Stone, Williams, 1997: 220). Anche nel nostro ordinamento legislativo, l'incontro con il medico avviene in una fase successiva alla scelta del datore di lavoro che, però, conosce la percentuale di invalidità del candidato prima dell'inizio della selezione. Il dottore deve essere informato delle funzioni necessarie sia a livello fisico sia mentale, per poter svolgere il lavoro. Quando ha a disposizione questi elementi conduce l'esame per accertarsi che siano presenti tutti i requisiti adatti per portare a termine la mansione richiesta: nei casi in cui la valutazione è positiva, la persona deve essere automaticamente assunta. Può capitare, però, che l'esito sia negativo; in quelle circostanze, prima di escludere il candidato, è necessario verificare se i problemi possono essere risolti con un l'introduzione di modifiche nell'organizzazione, che vengono definite accomodamenti (Segal, 1992: 103-104). Questo concetto verrà ampiamente ripreso successivamente, poiché rappresenta uno dei nodi chiave per garantire la permanenza della persona disabile nell'organizzazione. Il medico, però, è anche garante della verifica che non ci siano impedimenti medici alla possibilità di svolgere la mansione. Il dottore è la figura che certifica la compatibilità, a livello medico, tra il candidato e la mansione proposta. É sempre lui, poi, che monitora l'andamento delle condizioni di salute del lavoratore ed è garante del rispetto delle indicazioni mediche sancite, che possono subire aggiornamenti nel corso del tempo. Se la valutazione medica ha dato esito positivo, può iniziare il periodo di prova, che ha una durata diversa, a seconda dei diversi accordi tra lavoratore e azienda. La descrizione di questo modello ci ha consentito di ripercorrere i passaggi che conducono il lavoratore disabile sino all'interno dell'organizzazione. Abbiamo avuto modo, così, di iniziare a fissare, come in una fotografia, alcuni elementi che sembrano condizionare l'andamento del percorso. In particolare, paiono essere nodi significativi:

- la scelta dei canali di reclutamento;
- l'identificazione della mansione;
- gli strumenti utilizzati nella valutazione del candidato;
- il peso degli stereotipi e dei pregiudizi.

3. I fattori che condizionano l'esperienza professionale delle persone in condizione di disabilità: il modello di Stone e Colella

Proprio in quello stesso periodo Stone, insieme a Colella, intraprende una riflessione volta a creare un modello che, questa volta, riesca a rendere conto del trattamento che i lavoratori disabili ricevono una volta che sono entrati nell'organizzazione. Il modello di Stone e Colella nasce dalla consapevolezza, da parte dei due ricercatori, dell'assenza di un quadro complessivo in grado di analizzare i fattori che condizionano il trattamento delle persone con disabilità all'interno delle organizzazioni. I loro obiettivi sono:

- colmare questa lacuna nella letteratura e fornire un punto di riferimento per la comprensione dei fattori che influenzano il trattamento dei dipendenti disabili;
- generare un maggiore interesse per le questioni della disabilità tra i ricercatori che si occupano di organizzazione;
- offrire una guida utile per lo svolgimento di ricerche future sul trattamento delle persone con disabilità in contesti legati al lavoro.

Il modello è interessante perché, oltre che porsi come riferimento per spiegare la realtà consente di riorganizzare gli studi condotti fino a quel momento, rappresentando un punto di partenza per le ricerche successive e può avere importanti implicazioni per eliminare pregiudizi e garantire l'equo trattamento delle persone disabili nelle organizzazioni.

In estrema sintesi, la loro proposta considera che la normativa e le caratteristiche organizzative influenzano gli attributi della persona disabile, quelli dell'osservatore e la natura del lavoro. Questi elementi, a loro volta, determinano sia le reazioni psicologhe dell' osservatore (categorizzazione, stereotipi, aspettative e reazioni affettive) che le sue aspettative relative al lavoro (possibilità di contatto e risultati previsti dall'interazione). L'insieme di tali fattori, poi, condiziona il trattamento delle persone disabili e loro le risposte sia in termini sia di comportamenti, che di stati affettivi (Stone, Colella, 996: 356). Prima di procedere con l'analisi del primo blocco, quello della legislazione, può essere utile definire i tre presupposti di fondo del modello:

- la multidisciplinarietà dei contributi: si avvale dell'apporto di diverse discipline, come la psicologia sociale, la sociologia, la psicologia e l'ambito della riabilitazione; capacità la multi-fattorialità: sono presenti sia fattori personali che ambientali ed, entrambi, influenzano il trattamento delle persone disabili nelle organizzazioni;
- la pluralità di soggetti: il termine osservatori comprende tutti coloro che possono interagire con la persona disabile e costruire giudizi su di lei.

La scelta degli autori è stata quella di escludere i lavoratori disabili che valutano se stessi (Stone, Colella, 1996: 352).

La normativa ha un impatto sulle caratteristiche delle organizzazioni come la tecnologia, le norme, i valori, le politiche e le pratiche che, a loro volta, influenzano le persone che lavorano nell'organizzazione. E' possibile identificare due strategie che le istituzioni possono utilizzare per favorire l'occupazione delle persone disabili:

- la forza della persuasione: sensibilizzare e invitare le aziende ad assumere le persone con disabilità;
- i sistemi di quote: la presenza di obblighi che costringono a trattenere forza lavoro disabile. In entrambi i casi, sembra comunque esserci una sorta di messaggio, tra le righe, che ribadisce l'inferiorità di questi lavoratori e alimenta il loro sentimento di dipendenza dagli altri. Il processo sociale, di fatto, conferma che ci sono degli individui all'interno della società che sono svalutati (Gladstone, 1985: 106).

Preso atto che la normativa ha, sicuramente, delle ripercussioni sull'esperienza lavorativa delle persone disabili, la letteratura "si spacca" in due tronconi, piuttosto netti: da una parte ci sono coloro che sostengono i benefici che può apportare; dall'altra, ovviamente, quelli che ne sottolineano i limiti. Coloro cioè ritengono che la normativa aiuti l'occupazione delle persone disabili, sostengono che, grazie all'influenza delle leggi, i datori di lavoro: possono essere più propensi a realizzare strutture accessibili ai lavoratori disabili oppure a modificare gli orari o le mansioni per agevolare il loro lavoro; conoscono i loro doveri e, quindi, hanno un atteggiamento più positivo nei confronti dei loro dipendenti (Jackson et al, 2000). temono le sanzioni pecuniarie e ciò funziona come un incentivo per migliorare il trattamento che riservano loro (Lalive et al, 2013: 25-27). D'altra parte, però, i detrattori della legislazione, sono convinti che:

- possa fare ben poco per modificare le reazioni affettive e i comportamenti dei datori di lavoro (soprattutto nei confronti delle disabilità più visibili);
- debba fare i conti con la soggettività dei datori di lavoro che rende differenti anche le reazioni, (tanto che sembra inevitabile giungere a risultati tra loro contraddittori) (Clayton S. et al, 2012: 435);
- evochi sentimenti negativi quando l'assunzione è percepita come una coercizione e non, invece, come un'opportunità;
- crei un immaginario che considera la selezione solo frutto di un obbligo e non, anche, di una scelta dettata dalle abilità del candidato (Stone, Colella, 1996: 353).

Una seconda serie di elementi critici è legata, invece, alle possibilità di permanenza del soggetto disabile all'interno dell'organizzazione, soprattutto nelle piccole e medie imprese che sono il focus della nostra analisi. I datori di lavoro, in questo caso:

- lamentano la tendenza delle istituzioni a combattere la discriminazione delle persone disabili, senza tener conto della loro realtà economica;
- attuano comportamenti tesi ad adempiere agli obblighi riducendo al minimo i loro sforzi (Jigsaw Research, 2009: 10);
- dichiarano che l'assunzione deriva più da una forzatura piuttosto che da una scelta autonoma e convinta (Cartwright et al, 2009:12).

Quindi, provando a sintetizzare i risultati della ricerca che ha affrontato la questione del ruolo della normativa nell'assunzione dei lavoratori disabili, possiamo dire che non si riesce a definire, in modo assoluto, se sia un aiuto o un ostacolo.

Ciò che sembra accomunare le due prospettive, però, è la convinzione che la normativa, insieme ai suoi incentivi e alle sue ammende, non può essere sufficiente a determinare un positivo trattamento delle persone disabili, senza la contemporanea modifica delle percezioni dei datori di lavoro ed una maggiore comprensione del significato, anche sociale, che questa esperienza può assumere (Cartwright et al., 2009:12). Dopo aver analizzato il ruolo delle leggi, possiamo introdurre il secondo elemento del modello, ovvero le caratteristiche dell'organizzazione, intese sia come struttura e ambiente fisico che come insieme di valori e norme che guidano l'operato dei diversi membri.

4. Le caratteristiche organizzative: la dimensione dell'azienda, la tipologia di mansione e i profili professionali

Abbiamo visto, in precedenza, che le caratteristiche organizzative, come la tecnologia, le norme ed i valori influenzano la natura del lavoro, il grado di interdipendenza tra i membri del gruppo e i sistemi di ricompensa (Stone, Colella, 1996: 357). Anche in questo ambito, la ricerca è frammentata e, i risultati, sono spesso contraddittori. Alcune analisi si sono soffermate sulle caratteristiche strutturali dell'organizzazione (come la tipologia di attività e le sue dimensioni) mentre altri studi hanno indagato, invece, aspetti come la cultura e i valori organizzativi. I fattori che prenderemo in considerazione ora separatamente sono:

- la dimensione dell'azienda e la tipologia di attività;

- la natura del lavoro. Un discorso a parte merita, invece, la cultura organizzativa che è oggetto di un indirizzo di studi specifico.

I responsabili delle piccole e medie imprese sono più preoccupati della presenza dei dipendenti disabili rispetto a quelli delle grandi aziende. Queste ultime, infatti: sono più abituate ad avere a che fare con una forza di lavoro diversificata; dispongono di una struttura organizzativa più solida; hanno più mansioni disponibili e riescono ad offrire maggiori accomodamenti, contenendone gli eventuali costi. Tale scenario, ovviamente, ha ripercussioni sulle occasioni di contatto con la disabilità; mentre le aziende più grandi hanno maggiori esperienze, e quindi anche più possibilità di verificare le loro preoccupazioni, quelle più piccole, avendo molte meno opportunità, rischiano di doversi affidare ai pregiudizi (Bruyere et al, 2006: 18; Dewson et al, 2005). D'altra parte, però, questa connessione positiva tra grande azienda e assunzione di dipendenti disabili non è sempre stata confermata. Infatti, da un'indagine che ha esplorato l'esperienza lavorativa di persone affette da epilessia, per esempio, è emerso come non fosse possibile collegare direttamente le dimensioni dell'azienda e le possibilità di trovare un lavoro (Jacoby et al, 1995: 2). In sintesi, quindi, possiamo dire che la letteratura è unanime nel descrivere una negativa correlazione tra le piccole e medie imprese e i lavoratori disabili; mentre sembra più facile che ad assumere siano le grandi aziende.

Il secondo elemento interessante, oltre alla grandezza dell'organizzazione, è la tipologia di attività che si svolge al suo interno. La ricerca, come in precedenza, offre risultati contrastanti; questo dato, però, non sorprende più di tanto poichè è difficile isolare le conseguenze specifiche di questo dato rispetto a tutto il contesto. Dagli studi effettuati, pare che le persone disabili abbiano più possibilità di trovare un'occupazione nel settore pubblico, piuttosto che in quello privato (Dewson et al, 2005; Hernendez et al, 2008). Per esempio, uno dei compiti classici che viene loro assegnato, è quello del collaboratore scolastico, che consiste nella gestione di tutto ciò che riguarda la sorveglianza e la pulizia delle scuole. Anche nel privato, però, possiamo rintracciare alcune mansioni caratteristiche:

- in ufficio: addetto di back office o all'inserimento dei dati oppure responsabile della gestione di attività amministrative e commerciali;
- nel settore produttivo: assembla parti in materiali diversi, utilizzando anche attrezzi come cacciaviti e pinze;
- in ambito alberghiero: può far fronte alle attività ausiliarie, come il lavaggio e la preparazione degli ingredienti, la pulizia delle stoviglie e degli attrezzi della cucina; nel commercio: è tipica la figura dello "scaffalatore" che riceve e colloca le merci in negozi e centri commerciali. Quando la mansione diventa più complicata,

invece, può essere inserita ma come aiuto, per esempio nell'industria cartotecnica artigianale o industriale, oppure in lavori come il tappezziere o il parrucchiere. Anche in questo caso, per compiti più delicati, la funzione richiesta è quella di aiuto, per esempio tappezziere e parrucchiere (Colombo, 2007: 100-120). Di tutte le mansioni descritte, dalle ricerche emerge che le aziende che si occupano di servizi abbiano maggiori possibilità di assumere lavoratori disabili, ma anche questo dato non è confermato in tutte le ricerche (Jacoby et al, 1995: 5). In generale, quindi, l'interdipendenza dei compiti può avere ripercussioni soprattutto sulla volontà dei colleghi di lavorare con il dipendente disabile e di renderlo partecipe delle occasioni di incontro sia formali che informali.

Per quanto concerne il rapporto tra cultura organizzativa e l'esperienza dei lavoratori disabil, tale relazione è oggetto di un filone di studi significativo nato a partire da un interrogativo: "quale ruolo gioca la cultura nell'occupazione delle persone disabili? Attraverso la comprensione di come la cultura può facilitare oppure ostacolare l'esperienza lavorativa delle persone disabili, i ricercatori studiano come sia possibile creare culture inclusive che offrano beneficio ai lavoratori (disabili e non) e all'organizzazione nel suo complesso (Schur et al, 2005: 4). Per comprendere gli orientamenti di questo indirizzo di ricerca, è utile partire dal concetto di cultura organizzativa, utilizzando la definizione più famosa, quella proposta da Schein:"*un modello condiviso di assunzioni di base che è stato appreso da un gruppo per risolvere i suoi problemi di adattamento esterno e di integrazione interna, che ha funzionato abbastanza bene da essere considerato valido e, pertanto, da essere assegnato ai nuovi membri come il modo corretto di percepire, pensare e e sentire in relazione a tali problemi*" (Schein, 2004: 17).

La cultura organizzativa, quindi, influenza il modo in cui le persone sono trattate; il tipo di lavoro affidato ai dipendenti e le possibilità che hanno di ottenere un avanzamento di carriera. Per questi motivi è uno degli elementi più studiati e permette di comprendere come la disabilità può essere costruita nel luogo di lavoro; inoltre, aiuta a valutare il peso delle credenze nelle opportunità offerte ai dipendenti disabili (Gewurtz, Kirsh, 2005: 269-270). Inoltre, indagare la cultura organizzativa, è importante, perchè:

- può essere un ostacolo all'esperienza lavorativa: talvolta può contribuire a creare barriere di tipo fisico, comportamentale e psicologico che incidono sull'ingresso, e sulla permanenza, dei nuovi assunti nel contesto di lavoro (Shur et al, 2005: 12-13);
- determina le regole per l'inclusione: permette di capire quali valori sono richiesti ai nuovi membri per poter essere accettati all'interno del gruppo;

- evidenzia le strutture di potere: consente di analizzare le regole che permettono agli individui di ottenere, mantenere (oppure perdere) il potere all'interno dell'organizzazione;
- mostra quali sono i sistemi di ricompensa all'interno dell'organizzazione: aiuta ad apprendere i comportamenti valutati positivamente e quelli che, invece, vengono scoraggiati (Christensen, Shu, 1999: 5).

Dopo aver compreso l'importanza dello studio della cultura organizzativa, è utile descrivere, a livello concreto, i due livelli possibili di analisi che sono, tra loro, collegati:

- i valori;
- le politiche e le pratiche

I valori, insieme alle norme di una organizzazione, identificano i comportamenti considerati adeguati e forniscono una giustificazione morale per le politiche e le pratiche organizzative. Le aziende che riconoscono il valore della diversità in generale (razziale, culturale, di genere) hanno maggiori possibilità di creare un ambiente più ospitale per i lavoratori con disabilità. L'aspetto dei valori è collegato al concetto di "justice climate", ovvero alle credenze collettive rispetto alla giustizia distributiva, procedurale e interpersonale all'interno dell'organizzazione che creano il senso di giustizia ed equità sul luogo di lavoro:

- la giustizia distributiva: ha a che fare con i risultati (come la retribuzione o la predisposizione degli accomodamenti);
- la giustizia procedurale: riguarda le politiche e le procedure (come possono essere ad esempio le modalità di richiesta degli accomodamenti);
- la giustizia interpersonale: concerne la misura in cui i membri sono trattati con rispetto, sensibilità e dignità (Liao et al, 2007: 7).

Il secondo livello, abbiamo visto, è legato alle politiche e alle pratiche, che sono comunque collegate con i valori descritti in precedenza. Le politiche e le pratiche sono la traduzione dei valori nelle azioni concrete per: realizzare gli obiettivi, progettare i posti di lavoro, le modalità di assunzione, le procedure di valutazione e i sistemi di ricompensa. In particolare, alcune pratiche tradizionali delle risorse umane (ad esempio il reclutamento o la selezione) possono condizionare la percezione di abilità dei soggetti disabili. Per questo i cambiamenti nell'analisi delle pratiche di lavoro, possono fare in modo che questi lavoratori non vengano esclusi ingiustamente dal lavoro e, al contrario, possano ridurre la discriminazione nelle fasi di reclutamento e di valutazione delle prestazioni. Lo studio della cultura organizzativa può essere ricondotto a due grandi filoni di studi: uno che ha utilizzato metodologie qualitative e l'altro, invece, quantitative. Anche se spesso le due

tipologie di ricerche vengono viste come contrapposte, in realtà, insieme, permettono una migliore comprensione del fenomeno. Infatti, i diversi approcci consentono di analizzare piani diversi (Rousseau, 1990: 166):

- i metodi qualitativi: intendono esplorare i contesti e interpretare i significati che assumono per i soggetti coinvolti attraverso tecniche come focus group, interviste, osservazioni e analisi delle documentazioni. Questo processo è particolarmente utile per conoscere e capire le pratiche e le credenze diffuse nelle organizzazioni (Scott, Usher, 1996: 19);
- i metodi quantitativi: fanno ricorso alle tecniche statistiche, ai questionari e agli esperimenti e, per questo, consentono di raggiungere un campione più vasto di individui. La specificità della ricerca quantitativa, rispetto a quanto descritto in precedenza, è quella di consentire la generazione di dati standardizzati e di permettere di realizzare confronti tra i lavoratori disabili e non. Grazie all'utilizzo congiunto dei due metodi, quindi, è possibile comprendere diversi aspetti della cultura:
- i contenuti fondamentali inconsci e soggettivi che possono essere esplorati grazie ad un approccio interattivo che non può essere standardizzato (Rousseau, 1990: 164);
- i significati condivisi all'interno del gruppo di lavoro e dell'organizzazione (Reichers, Schneider, 1990: 23);
- gli stereotipi e le false credenze rispetto alle persone disabili (Patton, 1990: 131).

Allo stesso modo, però, gli studi quantitativi danno la possibilità di misurare le differenze tra i lavoratori disabili e quelli non disabili e rendono possibili i confronti tra le organizzazioni. Utilizzando l'approccio qualitativo sono state analizzate le culture organizzative di cento tra le più importanti aziende americane attraverso soprattutto l'utilizzo del Case Study (Ball et al, 2005: 103105). Tra gli esempi più significativi, in questa direzione, è possibile segnalare l'esperienza che ha coinvolto l'azienda Microsoft e ne ha esplorato aspetti come la leadership, gli atteggiamenti e i comportamenti verso le persone disabili, oltre che le dinamiche che contribuiscono a definire la cultura dell'azienda (Sandler, Blanck, 2005: 43-48). Grazie alla collaborazione con i membri della comunità, i ricercatori costruiscono la conoscenza che guida poi l'azione e i cambiamenti. In questo caso, sono "user-friendly" e sostengono gli individui che si trovano ai margini dell'esperienza di ricerca, in particolare i lavoratori disabili (Blanck et al, 2003). Il primo studio su larga scala che ha confrontato le culture organizzative di 14 aziende (in tutto 30.000 impiegati), ha evidenziato che le persone disabili:

- ottengono un salario più basso;

- hanno meno possibilità di partecipare alle occasioni di formazione e di essere coinvolte nelle decisioni, rispetto ai loro colleghi;
- è più facile che siano occupate in lavori part-time e temporanei.
- hanno scarse opportunità di ottenere avanzamenti di carriera. Sempre questa ricerca mostra, però, la difficoltà di ottenere informazioni circa la natura di queste disparità, aspetto più facilmente indagabile attraverso le metodologie qualitative (Kruise et al, 2006: 370).

5. Le qualità personali dei lavoratori disabili

Dopo la normativa, le caratteristiche dell'organizzazione e la cultura organizzativa, l' elemento che prenderemo in considerazione ora sono le qualità personali:

- della persona disabile;
- degli osservatori.

Il riferimento alle qualità personali della persona disabile è influenzato dalla presenza di due elementi: i vissuti che condizionano i suoi atteggiamenti e la patologia e le sue conseguenze nell'ambiente lavorativo. La persona disabile, spesso, vive un'esperienza caratterizzata da momenti dolorosi che attribuisce alla cattiva volontà altrui, alle pretese eccessive e alla discriminazione dovuta alla presenza della disabilità. Questi vissuti, ovviamente, possono causare rabbia e senso di ingiustizia che la rende meno attenta ai bisogni dei colleghi. Ovviamente, non si tratta di un discorso valido in tutte le situazioni ma, quelli descritti, sembrano essere i tratti psicologici più comuni e frequenti (Mazzonis et al, 2005: 21-23). L'esperienza lavorativa si configura come un momento critico, perché:

- alla condizione di disoccupazione si accompagna l'idea di subire un atteggiamento ingiusto, discriminante, da parte di una società iniqua, che può suscitare dei comportamenti rivendicativi; • rappresenta la possibilità di uscire di casa e di affermarsi, nonostante le limitazioni imposte dalla disabilità (Mazzonis et al, 2005: 70);
- è un'esperienza accompagnata da un lato da sfiducia e diffidenza e, dall'altro, dalla speranza di trovare un posto "magico", in cui il lavoratore sia in grado di fare tutto quel che gli viene richiesto. Tutte queste attese sono guidate spesso da una percezione di sé povera e poco coesa che non consente di rappresentarsi con un certo margine di concretezza in una situazione lavorativa, come evidenziato in

precedenza. A complicare il quadro, ci sono spesso storie di reiterati insuccessi, frequenti colloqui a vuoto causati da richieste ed aspettative sovradimensionate rispetto alle capacità soggettive, o dovuti ad incompatibilità derivata da problemi logistici o di limitazione funzionale. Questo carico emotivo può tradursi, poi, una volta ottenuto il lavoro, in una grande ansia da prestazione (Colombo, 2007: 18-19). Questi esempi mostrano come la disabilità, di per sé, non sia una condizione passiva e determinata, ma piuttosto uno status negoziato attraverso l'interazione con altri individui: ciò significa che può diventare più o meno significativa, dentro il contesto e le relazioni lavorative. Una ricerca, a tal proposito dichiara che i lavoratori disoccupati tendono a parlare di sé evidenziando la menomazione, mentre coloro che hanno un'occupazione raccontano della loro lotta per mantenerla, ponendo l'accento sulle opportunità che sono loro offerte (Brown et al, 2009: 56).

Cercando di identificare le qualità del lavoratore è necessario partire dalla consapevolezza che ciascuna categoria di disabilità evoca diverse aspettative e percezioni rispetto alla possibilità di portare a termine i compiti richiesti. Le principali caratteristiche personali sono:

- la tipologia di disabilità: è sicuramente l'elemento principale, indagato da numerose ricerche. Gli osservatori assegnano il lavoratore ad una delle sei categorie: problematiche fisiche, mentali, disturbi sensoriali, difficoltà di apprendimento, disturbi neurologici e dipendenza. La disabilità mentale è quella che sembra avere effetti maggiormente negativi sulle opportunità lavorative (Ren et al, 2008: 200) tanto che anche l'intervento dei servizi non è sufficiente a garantire maggiori opportunità a questi lavoratori (Gates et al, 2001: 320). La tipologia di disabilità è collegata, poi, anche alla percezione dell'esistenza di mansioni tipiche da attribuire ai lavoratori disabili; tipicamente, per esempio, il centralinista è cieco (Watherhouse et al, 2010: 20);
- l'origine della disabilità: ovvero le cause che l'hanno generata. In pratica, se le persone disabili sono ritenute responsabili della loro patologia, hanno maggiori probabilità di essere considerate indesiderabili e di suscitare risposte affettive negative. Al contrario, invece, quando l'origine della condizione invalidante è considerata come esterna al controllo del dipendente (sclerosi multipla o distrofia muscolare, per esempio) allora è addirittura più facile che questo venga valutato come coraggioso e altamente motivato (Stone, Colella, 1996: 353);
- la durata della disabilità: ci sono patologie temporanee o reversibili (come, per esempio, la rottura di un arto) e altre, invece, progressive e irreversibili. Quando la

disabilità è progressiva, cronica oppure incurabile, l'individuo è classificato in modo negativo e, questo, influenza di conseguenza le sue possibilità di relazione con i colleghi;

- la visibilità: ha a che fare con la possibilità di riconoscere o meno esteriormente la patologia. In linea di massima sembra che il giudizio sia maggiormente negativo quando la disabilità è visibile rispetto a quando, invece, è nascosta. In questo ultimo caso, infatti, ha maggiori possibilità di essere assegnato a lavori impegnativi e inserito nel gruppo di lavoro;
- l'irruenza: riguarda la misura in cui la condizione di disabilità può interferire con la comunicazione e la possibilità di interagire con gli altri. Ovviamente, più la disabilità è dirompente, e più aumentano le possibilità che sia vista come indesiderabile e il dipendente rischi l'esclusione dalle attività informali (Stone, Colella, 1996: 360);
- la percezione di pericolo: la disabilità suscita sensazioni diverse sia rispetto alla pericolosità della persona che ad un eventuale rischio di contagio. Le persone affette da patologie di tipo mentale, per esempio, sono considerate meno capaci di portare a termine i compiti richiesti ma anche più pericolose per via dell'imprevedibilità delle loro reazioni. Invece, coloro che hanno problemi di dipendenza, sono valutati anche i rischi che possano ledere l'integrità dei colleghi, oltre che quella dell'azienda. Accanto a quelle descritte ci sono, poi, una serie di altre caratteristiche che possono condizionare il processo di categorizzazione e il trattamento delle persone disabili e sono:
- i livelli di performance precedenti: quando i lavoratori disabili entrano nell'organizzazione, la domanda principale che i datori di lavoro si pongono è: "Sarà in grado di svolgere i compiti richiesti?" Le esperienze passate, in questo senso, influenzano le aspettative rispetto al grado di preparazione che la persona dovrebbe avere, soprattutto durante la fase di ingresso. Ovviamente, maggiori sono le performance precedenti, e più il candidato sarà considerato abile ed affidabile (Burke-Miler et al, 2006: 145).
- il genere e lo stile interpersonale: l'analisi compiuta sulle differenze di genere mostra risultati contraddittori: mentre alcuni studi evidenziano che le ragazze hanno maggiori possibilità di raggiungere i loro obiettivi di carriera (Lindstrom, Benz, 2002), altri associano alle donne esperienze contraddistinte da frequenti periodi di disoccupazione e lavori parttime (Lindrstrom, 2011: 429). Gli uomini, invece, sembrano avere meno opportunità di essere valutati come adatti al lavoro e di essere inclusi nelle attività informali. Riguardo allo stile interpersonale, invece, indipendentemente dal genere, coloro che hanno un carattere mite, sembrano avere

più facilmente accesso alle occasioni di incontro informale (Stone, Colella, 1996: 361).

Quindi, possiamo sostenere che le caratteristiche del lavoratore che influenzano la sua permanenza all'interno dell'organizzazione sono riconducibili a differenti aree, sia legate all'individuo e alla sua patologia che alle esperienze che ha vissuto.

Una riflessione analoga può essere compiuta a proposito degli attributi degli osservatori (datori di lavoro e colleghi).

6. Il punto di vista degli osservatori: i datori di lavoro e i colleghi

In modo simile, anche nel caso degli osservatori, intervengono una serie di attributi riguardanti le caratteristiche demografiche (sesso, professione, status), quelle relative alla loro personalità (tolleranza per le ambiguità ed empatia) e i contatti precedenti con la disabilità. Comprendere il ruolo di queste caratteristiche è importante perché può favorire un approccio più positivo verso i lavoratori disabili e permette di sottolineare che gli stereotipi spesso non sono corretti e non possono essere associati alla totalità dei soggetti (Stone, Colella, 1996: 362). Anche in questo caso, come già anche in precedenza, è possibile parlare di caratteristiche simili, senza però poterle estendere alla totalità degli osservatori.

I vissuti degli osservatori Le esperienze che i datori di lavoro hanno avuto in passato condizionano il loro atteggiamento verso le nuove assunzioni. Per questo motivo gli osservatori vengono distinti in tre grandi gruppi:

- i "favorevoli": affrontano la situazione utilizzando gli strumenti e i mezzi messi a disposizione dalla normativa vigente, attivano sinergie tra i diversi attori e accolgono positivamente tutte le proposte che facilitano il compito dell'azienda;
- i "problematici": non rispondono con adeguatezza e faticano a decidere quali sono i percorsi normativi oppure operativi su cui fare affidamento;
- "gli irriducibili": sono contrari a qualsiasi tipo di proposta e soluzione, si negano a qualunque tipo di contatto, limitandosi a chiedere di: "trovare la persona giusta per quella mansione" (Mazzonis et al, 2005: 60).

I due elementi principali che possono determinare questi vissuti sono:

- le esperienze personali con la disabilità: in linea con quanto già emerso, i soggetti che non hanno avuto contatti precedenti mostrano una maggiore distanza sociale e percepiscono un tasso più alto di pericolosità quando si trovano vicino a questi lavoratori (Penn et al, 1994; 1999; 2000). Per questo, lavorare insieme diventa un'occasione per superare gli stereotipi e valutare concretamente le loro abilità (Ren et al, 208: 200; Morgan, Alexander, 2005; Keating et al, 2007; Smith et al, 2003). Tali effetti positivi, ovviamente, non derivano dalla semplice vicinanza; è necessario, infatti, che l'esperienza venga valutata positivamente (Levy et al, 1995);
- la prossimità e la frequenza dei contatti: come già anticipato, l'esperienza da sola non è sufficiente; sono determinanti anche il numero di contatti e la qualità perché condizionano le relazioni e la possibilità di sentirsi parte di una stessa organizzazione (Negri, Briante, 2007: 260). Inoltre, la cooperazione tra lavoratori disabili e non, aumenta l'empatia e riduce l'ansia. Tutto questo è possibile grazie alla mediazione data dalla percezione di un'identità comune che contribuisce anche a ridurre il favoritismo, implicito, per l'ingroup dei normodotati (Vezzali et al, 2009). Quindi, da un lato i contatti possono migliorare la percezione rispetto alla persona disabile stessa e, dall'altro, aumentano le sue possibilità di essere inclusa e di appartenere all'organizzazione.

Le caratteristiche demografiche degli osservatori hanno un ruolo importante, anche se i risultati che emergono dalla letteratura sono controversi. Questa categoria include gli aspetti legati al genere, all'età e al titolo di studio dei datori di lavoro e dei colleghi. A tal proposito, il senso comune ritiene, per esempio, che coloro che sono in possesso di un'istruzione più elevata, siano anche maggiormente disposti verso le persone disabili (Stone, Colella, 1996). In realtà, gli studi individuano, come unico fattore determinante, il genere. Infatti, le donne sembrano essere più sensibili e disponibili a costruire una relazione positiva (Berry, Meyer, 1996). Gli uomini, invece, manifestano più disagio e maggiori difficoltà relazionali (Stone e Colella, 1998). L'età e il livello di istruzione, infine, non risultano essere variabili significative (Berry, Meyer, 1996). Riassumendo, quindi, gli attributi dei datori di lavoro sono legati in parte alle caratteristiche anagrafiche e, in parte, alle esperienze che gli osservatori vivono L'importanza che possono avere le esperienze passate e i contatti ci mostra la presenza di un margine che rende possibile ipotizzare la costruzione e realizzazione di esperienze positive. Tutti questi elementi, poi, condizionano le reazioni e gli atteggiamenti degli osservatori che, nello specifico, sono: la costruzione di stereotipi e pregiudizi e gli stati affettivi e le aspettative.

I fattori descritti in precedenza, quindi, influenzano poi il modo in cui i colleghi e i supervisori percepiscono le persone disabili e determinano i processi psicologici e affettivi,

come ad esempio la categorizzazione dei lavoratori. Tali percezioni, spesso, pur non essendo del tutto esatte, influenzano il trattamento dei dipendenti. Risulta dunque necessario analizzare tali processi partendo dai processi di categorizzazione. Ci sono molti autori, da Goffman in poi, che hanno approfondito la dimensione della stigmatizzazione e la sua influenza sugli atteggiamenti quotidiani all'interno delle organizzazioni. Siffatti studi, che traggono ispirazione dalla teoria della cognizione sociale, si interrogano sul modo in cui le informazioni sulle persone sono memorizzate, organizzate e trasformate, anche nel caso dei lavoratori disabili (Stone et al, 1992: 391). Ad esempio, abbiamo visto che gli osservatori, in modo automatico, categorizzano gli individui in base a diversi sottotipi di disabilità (principalmente fisica o mentale), quindi utilizzano gli stereotipi associati a tale categoria specifica anche per e definire la persona disabile stessa, le sue caratteristiche e le sue abilità. Gli stereotipi, quindi, diventano la base per lo sviluppo di credenze anticipatrici rispetto alla persona disabile e orientano, di conseguenza, le reazioni affettive legate alla possibilità di lavorare con lui. Inoltre, come già descritto in precedenza, la natura del lavoro e il sistema delle ricompense influenzano l'interazione tra le persone e, di conseguenza, i risultati attesi (come per esempio la possibilità di aumentare in futuro i carichi di lavoro oppure di modificare gli orari). Una conseguenza del processo di categorizzazione è la stereotipizzazione delle persone disabili: in pratica si generano delle informazioni aggiuntive sulla base di attributi ritenuti tipici (stereotipi) di una precisa categoria. Si tratta di credenze, solitamente negative, e non sempre fondate che, però, influenzano le impressioni iniziali e condizionano la permanenza del lavoratore nell'organizzazione (Stone, Colella, 1996: 373). Tutto questo meccanismo, ben evidente già nella fase di selezione, si ripropone puntualmente anche quando il disabile è assunto all'interno dell'organizzazione. Ciò significa che neanche la presenza fisica del dipendente in azienda, è sufficiente a mettere in discussione gli stereotipi che si mantengono al centro dell'esperienza lavorativa. Il peso delle credenze circa le persone disabili e le loro possibilità di portare a termine i compiti richiesti, è ben evidente anche nelle esperienze quotidiane ed è legato all'immaginario comune . Ad esempio, i luoghi comuni, prevedono che i soggetti affetti da tetraparesi, siano necessariamente bisognosi di aiuto e, quindi, non in grado di svolgere qualsiasi mansione in autonomia. Allo stesso modo, è diffusa l'idea che chi ha subito un'amputazione sia triste e, quindi, in difficoltà ad interagire con i colleghi o i clienti. Queste diverse opinioni possono essere riassunte nel pregiudizio diffuso che le persone disabili siano incapaci di lavorare o comunque meno produttive (Gilbride et al, 2003: 78). Le aspettative hanno ripercussioni non solo sulle capacità di portare a termine i compiti, ma anche sulle possibilità di rimanere all'interno dell'organizzazione. Le principali attese riguardano:

- gli aspetti individuali: le capacità della persona, l'interferenza della patologia e l'abilità dell'organizzazione di individuare gli accomodamenti necessari e di sostenerne i costi (Ren et al, 2008: 119);
- la sfera professionale: le conoscenze e le abilità rispetto al lavoro; la socializzazione e le capacità di entrare in relazione con i colleghi e di gestire le emozioni nel luogo di lavoro; la flessibilità e la capacità di apprendere nuove mansioni;
- il benessere: l'affidabilità e la serenità quando è al lavoro; la motivazione, la soddisfazione e gli sforzi compiuti per offrire il massimo contributo (Millington et al, 1997: 120); la dimensione economica: le percezioni circa l'impatto sulla produttività e sulle performance e lavoratori (Want, 2006), sui risultati economici ipotizzati (Kotter, Heskett, 1992), sul tasso di turnover e sui costi di gestione delle risorse umane (Sheridan, 1992). Queste aspettative sono influenzate dal grado di vicinanza e dalla percezione che quel rapporto possa essere strumentale ad ottenere risultati positivi. Siffatte attese influenzano, poi, le reazioni affettive e, di conseguenza, il trattamento delle persone disabili in termini di valutazione dell'idoneità, assegnazione del posto di lavoro, condivisione delle informazioni e partecipazione alle attività sociali (Stone, Colella, 1996: 358).

L'ultimo elemento del modello, infine, sono le risposte affettive nei confronti delle persone disabili. Quando gli osservatori sono incerti nella relazione, i sentimenti più diffusi sono l'imbarazzo, il disagio e l'ambivalenza. Tendenzialmente, quindi, le reazioni sono negative; ad esempio, ci può essere ansia provocata dall'aspetto fisico o dalla minaccia per la propria persona. In uno studio sperimentale, è stato chiesto ai datori di lavoro di immaginare nove situazioni diverse (come per esempio una festa, un incontro di formazione, o una cena) in cui era presente una persona disabile ed è risultato che l'ansia e l'ostilità sono stati citati come i sentimenti più diffusi. Inoltre, gli intervistati hanno dichiarato di sentirsi responsabili di ciò che può succedere alle persone disabili e, questo, conduce alla volontà di abbandonare la situazione a causa dell'alto livello di disagio (O Berry, Meyer, 1995). Gli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei colleghi hanno, quindi, un profondo impatto sulle esperienze lavorative delle persone disabili perché:

- influiscono sulla socializzazione e possono limitare le possibilità di essere accettati nell'organizzazione;
- sono i migliori predittori delle intenzioni comportamentali, per cui riescono a dare un'idea di ciò che potrà succedere al''interno dell'organizzazione;
- condizionano le performance lavorative, le possibilità di formazione e le possibilità di ottenere avanzamenti di carriera (Shur et al, 2005: 10).

- Proprio per l'importanza che rivestono nell'esperienza lavorativa, può essere utile conoscerli in anticipo per individuare le circostanze più critiche, quelle in cui le persone disabili possono incontrare maggiore resistenza, conoscere le preoccupazioni dei datori di lavoro e, di conseguenza, progettare azioni per favorire il loro coinvolgimento (Santilli, 2012: 2). La ricerca ha affrontato questa tematica da diverse prospettive:
- quelle che si sono basate sull'utilizzo di metodologie quantitative (tipicamente questionari);
- le indagini qualitative che si sono poste l'obiettivo, invece, di raccogliere l'esperienza in profondità. Per quel che concerne il primo, e più diffuso, campo di studi, quello quantitativo, sono diversi gli strumenti che mirano a misurare in modo diretto, oppure indiretto, gli atteggiamenti. In particolare, esistono una serie di questionari che si focalizzano su alcuni specifici elementi come, per esempio, le percezioni di somiglianza tra lavoratori disabili e non. A seguire abbiamo riassunto i principali:
    - ADA *Information Suvery*: nasce per misurare gli atteggiamenti verso la normativa americana che tutela le persone con disabilità e promuove l'obbligo di impiego per le aziende. E' articolato in una serie di domande a scelta multipla riguardo ai principi legislativi e, la conoscenza delle leggi, è considerata sintomo di atteggiamenti positivi (Clarke, Clewe, 2000);
    - EAQ: è finalizzato a rilevare i livelli di preoccupazione dei datori di lavoro nella misura in cui si trovano nella condizione di dover assumere un candidato con disabilità (Diska, Sally Rogers, 1996);
    - *Attitudes Towards the employability of persons with severe disabilites scales:* indaga gli atteggiamenti dei datori di lavoro relativamente all'appropriatezza di un lavoro competitivo per le persone con disabilità e gli svantaggi possibili per i colleghi (Schmelkin, Berkell, 1989);
    - Scale of employer attitudes toward workers with disabilities: valuta gli atteggiamenti in base alla somiglianza (o differenza) percepita tra le persone, con e senza disabilità. Ovviamente, il punteggio relativo alla percezione di differenza è considerato un indicatore della presenza di atteggiamenti negativi (Yuker et al, 1966);
    - Employment Expectation Questionnaire: gli item sono costruiti attorno ad alcune abilità che il dipendente può sviluppare grazie al lavoro: le principali sono il coping sociale ed emozionale, la capacità di adattarsi a nuove mansioni e, infine, la motivazione e la soddisfazione lavorativa (Millington et al, 2000);

- Employment Open Scale: è un'intervista strutturata volta ad evidenziare la disponibilità ad assumere persone con disabilità e a sviluppare una cultura organizzativa caratterizzata da procedure e pratiche che possono incrementare le possibilità di inclusione lavorativa. Le risposte, poi, vengono categorizzate come affermazioni che indicano una cultura organizzativa aperta, neutra oppure chiusa (Gilbride et al, 2006);
- Disability Attitudes Implicit Association Test: è una misura implicita che vuole rilevare gli atteggiamenti latenti dei professionisti di un particolare settore (medico-riabilitativo) nei confronti delle persone con disabilità. Ha l'obiettivo di far conoscere ai professionisti che si occupano di riabilitazione i loro stereotipi, misurando quanto rapidamente classificano gli stimoli rappresentanti gruppi, parole o immagini in categorie super-ordinate (come potrebbero essere positivo o negativo) (Pruett, Chan, 2006).

Una seconda modalità per poter misurare gli atteggiamenti, come anticipato in precedenza, è quella indiretta. In questo caso sono previste quattro possibilità in cui le persone selezionate possono essere:

- totalmente ignare dell'indagine;
- informate della ricerca, ma non degli elementi che saranno presi in esame;
- deliberatamente ingannate circa lo scopo delle attività di raccolta dei dati;
- informate del fatto che verranno effettuate delle valutazioni ma senza che siano previste delle specifiche azioni per raccogliere i dati (Santilli, Ginevra, 2012: 3).

Oltre agli studi quantitativi, c'è un secondo filone di studi che fa riferimento, invece, alla ricerca qualitativa che raccoglie gli atteggiamenti dei datori di lavoro soprattutto attraverso focus group e interviste. In questo caso, non ci sono questionari da compilare già prestabiliti però, dalla rassegna delle ricerche, è possibile identificare alcuni strumenti e indicazioni metodologiche:

- l'analisi, attraverso i focus group, di alcune tematiche ritenute particolarmente significative: per esempio il ruolo delle agenzie per l'impiego, la persistenza di giudizi da parte dei manager, la mancanza di opportunità di promozione, il rapporto tra costi e benefici che provengono da queste assunzioni (Hernandez et al., 2008: 159).
- la scelta, sempre utilizzando lo stesso strumento, di valutare gli atteggiamenti dei manager di un particolare settore di attività (Houternville, Kalargyrou, 2011: 44).

La ricerca qualitativa, oltre che indagare gli atteggiamenti, prova anche a capire come possono essere modificati; la formazione sembra essere il fattore di cambiamento determinante, (Houternville, Kalargyrou, 2011: 44) insieme alla volontà di enfatizzare gli atteggiamenti positivi verso le persone disabili nei documenti aziendali (Groschl, 2007: 684). Anche nel campo di studi qualitativi, alcune ricerche hanno indagato gli atteggiamenti in modo indiretto. Questo è stato possibile chiedendo ai responsabili delle organizzazioni di dichiarare i loro atteggiamenti, in ipotetici studi di caso oppure chiedendo di "mettersi nei panni" di altri imprenditori. Tali tecniche sono interessanti perché consentono di far emergere il processo decisionale, senza però violare la riservatezza dei datori di lavoro (Corden, Thornton, 1995: 4). La ricerca che ha analizzato gli atteggiamenti può essere quindi sintetizzata sottolineando la complementarità tra la dimensione quantitativa e quella qualitativa. I due ricercatori, pur avendo preferito non includere il punto di vista delle persone disabili, hanno sottolineato che queste non rimangono spettatrici passive. Al contrario, reagiscono in una varietà di modi e utilizzando diverse strategie per modificare:

- le aspettative e gli stati affettivi altrui;
- i fattori ambientali e organizzativi (come per esempio i sistemi giuridici, le norme sociali, le politiche organizzative e le pratiche).

Questi due elementi, a loro volta, vanno ad incidere, nuovamente, sulle caratteristiche organizzative e quelle personali degli attori coinvolti (Stone e Colella, 1996: 360). La percezione di equità è uno dei fattori determinati della risposta dei dipendenti, mentre l'ingiustizia, ovviamente, porta a risentimento, rabbia, frustrazione, rifiuto e delusione. I lavoratori disabili, quando non si sentono trattati giustamente, possono:

- ricorrere a strategie legali per tentare di modificare gli stati affettivi e le risposte emotive negli altri;
- nascondere le loro condizioni al fine di evitare gli atteggiamenti negativi e il rifiuto sociale vissuti quando una disabilità è evidente;
- fare pressioni per modificare le politiche e le pratiche organizzative e promuovere il cambiamento (Stone, Colella, 1996: 378).

Una seconda serie di strategie, invece, può essere messa in atto per proteggere o cambiare il sé dei soggetti disabili stessi e, questo, può avere ripercussioni sulla loro autostima. In questo caso, possono:

- attribuire gli esisti e le valutazioni negative ai pregiudizi, o alle discriminazioni, più che ai loro problemi. Questi comportamenti possono avere alcuni vantaggi, ma anche dei costi, sia per gli individui, che per l'organizzazione;

- rispondere alle reazioni negative cercando di correggere le proprie limitazioni; questo, tra l'altro, è possibile in alcuni casi, grazie per esempio alla chirurgia estetica, ma non in altri;
- sforzarsi di rendere più positiva la sua categoria di appartenenza, cercando di evidenziare le capacità, piuttosto che la disabilità (Stone, Colella, 1996: 376).

Le strategie messe in atto dai lavoratori possono essere quindi suddivise in due grandi categorie. La prima strategia è volta a modificare l'organizzazione ricorrendo a strategie legali; nascondere la propria condizione e far pressione per modificare le politiche e pratiche organizzative. La seconda categoria, che li spinge a modificare se stessi implica attribuire gli esiti e le valutazioni negative ai pregiudizi; rispondere correggendo le proprie limitazioni; sforzarsi di rendere più positiva la propria categoria.

Il quadro che i modelli ci propongono, si chiude con l'analisi di Stone, relativa alle opportunità di carriera che possono essere a loro offerte. La carriera è la combinazione di fattori individuali, come la motivazione e il capitale umano, e l'importante ruolo di supporto che può essere offerto dagli altri membri dell'organizzazione. Studiare le possibilità di carriera per le persone disabili è utile per:

- dare voce ai gruppi che sono ai margini delle organizzazioni e scoprire informazioni, più in generale, sulle esperienze nel luogo di lavoro (Prasad et al, 2007: 7);
- evidenziare le barriere al tentativo, da parte dei responsabili delle risorse umane, di creare ambienti inclusivi (Kulkarni; 2012: 141);
- mostrare che la valutazione delle persone disabili è, troppo spesso, poco accurata; vengono considerate meno capaci anche quando, in realtà, sono i selezionatori a non riuscire a relazionarsi con loro;
- indagare quanto le persone disabili possono decidere l'orientamento della propria carriera e quanto, invece, sono costrette ad adeguarsi alle scelte compiute da altri. Questo, consente di superare la visione della disabilità legata solo alla menomazione, senza considerare la possibilità che il soggetto possa compiere scelte adeguate (Soresi et al, 2008). mostrare che la valutazione delle persone disabili è, troppo spesso, poco accurata; vengono considerate meno capaci anche quando, in realtà, sono i selezionatori a non riuscire a relazionarsi con loro;
- indagare quanto le persone disabili possono decidere l'orientamento della propria carriera e quanto, invece, sono costrette ad adeguarsi alle scelte compiute da altri. Questo, consente di superare la visione della disabilità legata solo alla menomazione, senza considerare la possibilità che il soggetto possa compiere scelte adeguate (Soresi et al, 2008).

Lo studio delle possibilità di carriera, quindi, è importante sia per il soggetto che per l'organizzazione in quanto consente alle persone disabili di evidenziare quali opportunità hanno, quali margini di concessione sono concessi loro e quanto devono adeguarsi. Lo studio delle possibilità di carriera consente di dare voce ai gruppi che sono ai margini delle organizzazioni; evidenziare le barriere allo sviluppo di ambienti inclusivi; mostrare il ritardo nella corretta valutazione delle persone disabili.

Il modello si chiude con l'esortazione, da parte dell'autore, a modificare la prospettiva, cercando di individuare, oltre alle difficoltà che ostacolano le opportunità di carriera, anche le potenziali strategie utili a superarle. Questo invito è stato raccolto da alcuni ricercatori che, dopo aver completato il quadro delle possibili barriere alle possibilità di carriera, sottolineano anche le strategie che possono essere messe in essere, per poterle ridurre. Il primo blocco di barriere, quello che riguarda le caratteristiche personali, può essere così riassunto:

- natura della disabilità;
- stereotipi e stigma;
- atteggiamenti di auto-limitazione.

Procederemo ora analizzando le varie componenti separatamente, tenendo presente che il modello si innesta su quelli precedenti e li conclude, compiendone una sintesi. In pratica, ci offre la possibilità di rileggere tutti gli elementi che abbiamo descritto sino ad ora, mettendone in evidenza le conseguenze a lungo termine all'interno dell'organizzazione. Inoltre, ed è questa la novità di quest'ultima proposta, aggiunge il punto di vista dei lavoratori stessi che, fino a questo momento, è rimasto ai margini della nostra analisi.

7. Le relazioni tra condizione di disabilità e ruolo professionale: quali implicazioni ai fini del riconoscimento di status di lavoratore?

Tra i fattori che influenzano la percezione del lavoratore disabile e che sono connessi alla condizione di disabilità, vi è l'incidenza della condizione stessa. Uno studio condotto con alcuni dipendenti affetti da schizofrenia, per esempio, mostra la presenza di sintomi negativi legati alla patologia, oltre che impedimenti cognitivi che possono influenzare le loro capacità lavorative (Gioia, 2005: 321). Allo stesso modo, anche se a causa di motivazioni diverse, risulta difficoltoso ottenere un avanzamento di carriera per coloro che

sono colpiti da patologie croniche. Qui, le problematiche sono legate alle difficoltà di far incontrare i bisogni specifiche con le politiche aziendali. Queste ultime, infatti, sono progettate per gestire malattie che si riducono a pochi giorni; le traiettorie delle malattie croniche, invece, oltre che essere sempre presenti, sono spesso anche in peggioramento (Beatty, 2012: 94).

In secondo luogo, abbiamo notato come questi individui siano visti come un gruppo "diverso" all'interno della popolazione. L'attribuzione di uno status con delle caratteristiche ben definite, e distinguibili, li conduce ad essere categorizzati in modo da vedere penalizzata la propria singola identità. Questo rende più complicato il tentativo di eliminare i pregiudizi che accompagnano il lavoratore sin dal suo ingresso in azienda e, abbiamo visto, rimangono anche nel tempo. La natura della disabilità, quindi, influisce in diversi modi sulle opportunità di carriera:

- limita le abilità a svolgere certi compiti e richiede diverse tipologie di accomodamenti che l'organizzazione non è sempre in grado di garantire (Jones, 1997: 58);
- condiziona la desiderabilità dei dipendenti (le patologie mentali, così come la dipendenza, rendono gli individui meno desiderabili (Jones, Stone, 1995).

Anche il processo di stigmatizzazione è stato già ampiamente descritto in precedenza: alle persone disabili vengono assegnati una serie di attributi, solo per l'appartenenza ad un determinato gruppo. Questo, ovviamente, porta ad avere meno possibilità di ottenere delle promozioni (Heilman, 1983: 2711). Gli stereotipi possono essere sia legati al contesto dell'organizzazione, che esterni. Quando si tratta di definire le possibilità di ottenere avanzamenti di carriera, i principali stereotipi e pregiudizi riguardano:

- le aspettative negative sulle performance e sulle abilità ma anche su aspetti legati alle aspirazioni personali dei lavoratori (Braddock, Bachelder ,1994);
- le perplessità circa la loro produttività: i datori di lavoro non sono entusiasti di assumere i lavoratori disabili, per cui non è ipotizzabile che li selezionino per ottenere avanzamenti di carriera;
- i miti circa la loro dipendenza dai colleghi o la lentezza nell'apprendere nuovi compiti (Chan et al, 2010: 413). Lo stigma gioca un ruolo essenziale soprattutto tra coloro che assumono i lavoratori disabili per paura di avere problemi normativi piuttosto che per la convinzione che sia una scelta corretta (Schur et al, 2004: 675).

Nell' ambito degli stereotipi esterni all'organizzazione rientrano tutti i pregiudizi di coloro che, pur non essendo direttamente dentro l'organizzazione, finiscono per influenzare

l'esperienza lavorativa. In particolare, in questa direzione, sembra essere determinante il ruolo dei familiari, che:

- sono convinti che, il lavoro in un ambiente competitivo, sia troppo impegnativo per il loro familiare disabile;
- ritengono che sia meglio affidarsi agli eventuali sussidi governativi, piuttosto che rischiare di intraprendere un'esperienza che potrebbe forse essere negativa;
- considerano l'avanzamento di carriera come un momento destabilizzante che è meglio evitare (Gioia, 2005: 321). Un altro aspetto importante riguarda gli atteggiamenti di auto-limitazione.

Essi possono essere ricondotti a due grandi ordini di ragioni interdipendenti:

- aspettative disattese nei lavoratori;
- sensazione di scarsa auto-efficacia.

Abbiamo accennato in precedenza ai vissuti negativi che accompagnano l'esperienza professionale dei lavoratori disabili. Questo, però, non significa che non abbiano delle aspettative e dei desideri. Infatti, uno studio che ha coinvolto 120 dipendenti disabili, a cui è stato somministrato il questionario "My Future Preference", ha rilevato che hanno delle attese specifiche rispetto al lavoro che vorrebbero fare. Infatti, hanno dichiarato di preferire le occupazioni nei settori tradizionali (come per esempio quello sociale e artistico) mentre l'indirizzo meno scelto è quello dell'auto- imprenditorialità. Inoltre, la stessa indagine ha analizzato l'importanza degli aspetti soggettivi come gli interessi e le convinzioni di auto-efficacia che condizionano, poi, lo sviluppo delle possibilità di carriera di tutti i lavoratori, compresi quelli disabili (Nota et al, 2010: 258).

Nonostante le preferenze siano spesso chiare, i dipendenti disabili, talvolta, possono scegliere liberamente di rifiutare proposte lavorative. Questo può succedere, come dichiarato da lavoratori affetti da disturbi d'ansia, quando ritengono che la disabilità impedisca di avere prospettive di carriera per via delle restrizioni al lavoro che impone (Waghorn et al, 2003: 63). I sentimenti che conducono all'auto limitazione, però, derivano spesso anche da anni di trattamenti discriminanti che vengono interiorizzati fino a diventare parte del lavoratore stesso. Il ruolo degli atteggiamenti di auto-limitazione è importante perché:

- riduce le aspirazioni dei lavoratori e influenza sia i risultati lavorativi che la vita più in generale (Moore et al, 2011: 683);
- il lavoro può diventare momento di conferma di concetti negativi già esistenti (Jones, 1996: 61-62);

- quando i lavoratori non hanno possibilità di mantenere un'occupazione per periodi lunghi sono scoraggiati (Lundstrom et al, 2011: 430).

Gli atteggiamenti di auto-limitazione, dunque, derivano sia da convinzioni e sentimenti personali dei lavoratori che dalle esperienze che vivono quotidianamente.

Sino a questo punto, quindi, abbiamo messo in risalto l'aspetto individuale ma ci sono, anche, una serie di fattori che dipendono, però, più dalle dinamiche che si sviluppano all'interno dell'ambiente organizzativo. Il punto di partenza, per analizzare questa seconda serie di elementi è la convinzione, diffusa, che l'incontro tra lavoratore e azienda possa avere solamente un esito negativo. Da questo atteggiamento iniziale, derivano poi una serie di altre componenti:

- lo status di diverso e l'esclusione dal gruppo;
- la mancanza di modelli, azioni di mentoring e feedback critici.

Questi due elementi, che ora prenderemo in considerazione singolarmente, sono importanti perché fanno riferimento a due differenti piani dell'organizzazione. Infatti, mentre il primo ha a che fare con i ruoli e la posizione che il lavoratore ricopre; il secondo, fa riferimento al piano operativo, quello delle possibili interazioni con gli altri colleghi.

In precedenza abbiamo sottolineato il rischio di esclusione che i lavoratori disabili affrontano a causa dell'accentuazione della loro diversità. Inoltre, vengono trattati come rappresentanti della loro categoria (invece che come individui) e premiati quando il loro comportamento si adatta con i ruoli stereotipati, dando vita a quello che viene definito come incapsulamento di ruolo

Questi due aspetti hanno delle conseguenze sia sullo status che al lavoratore viene assegnato, sia sulle sue possibilità di essere considerato parte del gruppo di lavoro.

Lo status di diverso Gli elementi che determinano lo "status di lavoratore diverso" sono:

- la percezione di incompetenza: non è previsto che i dipendenti disabili siano competenti e, per dimostrare le loro capacità, hanno bisogno di lavorare molto di più rispetto ai loro colleghi;
- il mancato riconoscimento della capacità di compensazione: non è ammissibile che un lavoratore, privato di alcune capacità, riesca invece a svilupparne altre, possibilità che invece è abbastanza diffusa per i soggetti disabili.

Quando la capacità di compensazione non viene riconosciuta ed è ipotizzato un modo standard di vivere il proprio ruolo nell'organizzazione, la persona disabile è doppiamente

svantaggiata. Ciò può provocare l''esclusione dal gruppo di lavoro Questo meccanismo, ovviamente, rende più facile l'esclusione del dipendente dalle attività dell'organizzazione, esperienza che condivide con altri gruppi minoritari (per esempio le donne). E' presente, e viene accentuata, la distinzione tra "ingroup" e "outgroup" che è possibile perché i supervisori (e talvolta i colleghi):

- identificano un piccolo nucleo di lavoratori simili a sé, considerati potenzialmente vincenti ed escludono gli altri. Le performance e la soddisfazione lavorativa all'interno di questo gruppo è decisamente maggiore rispetto a quelli esterni e quindi, anche l'esperienza lavorativa è migliore;
- prendono le caratteristiche conosciute delle persone disabili come se fossero una sorta di proprietà definita (l'effetto Pigmalione). Concretamente, quindi, se i datori di lavoro credono che un lavoratore sia meno dotato, lo tratteranno anche inconsciamente in modo diverso dagli altri; il lavoratore interiorizzerà tale giudizio e si comporterà di conseguenza. In questo modo, si instaura un circolo vizioso per cui il lavoratore tenderà a divenire proprio come il manager l'ha immaginato.

Riguardo alle possibilità di diventare membri effettivi dell'organizzazione, quindi, gli impedimenti sembrano essere legati fondamentalmente all'assegnazione del ruolo di "diverso", che poi porta ad un mancato riconoscimento del dipendente come parte del gruppo.

Un ulteriore dimensione da prendere in considerazione è connessa alla possibilità di apprendere la mansione: la mancanza di modelli, azioni di mentoring e feedback critici. Quest'ultima dimensione ha a che fare più con un piano operativo, e coinvolge tutte quelle pratiche che consentono, ad un qualsiasi lavoratore, di apprendere il proprio compito e le norme vigenti all'interno dell'organizzazione. Ciò è possibile attraverso due diverse serie di azioni:

- osservare il lavoro dei colleghi più esperti;
- ricevere feedback rispetto al proprio lavoro.

Il lavoratore disabile si trova spesso a non avere modelli di riferimento e difficilmente avrà feedback (per via della "norma di dover essere gentili). Quindi, riassumendo, le criticità maggiori sul piano operativo che rendono difficile l'avanzamento di carriera per le persone disabili sono:

- la mancanza di modelli: avere un modello di riferimento è importante perché consente di apprendere come il lavoro deve essere e offre un riferimento utile a capire quanto ci si avvicina a quello standard;

- azioni di mentoring limitate: il mentore è solitamente una persona che ha una grande esperienza nell'organizzazione e si occupa di aspetti legati, ad esempio, al coaching e costruisce una sorta di protezione per il neofita.

Insieme all'osservazione dei colleghi, una seconda possibilità per apprendere a svolgere la mansione è legata alla presenza di feedback critici. L'organizzazione dovrebbe capire che danneggia se stessa tutte le volte in cui esprime giudizi troppo positivi, oppure rinuncia ad offrire feedback anche negativi (Colella, Varma, 1997: 48).

Il modello di Stone è stato ripreso da diversi autori che, sia attraverso l'utilizzo di metodologie quantitative che qualitative, hanno provato ad evidenziare le barriere che impediscono ai lavoratori disabili di ottenere avanzamenti di carriera. Accanto ai questionari, sono state utilizzate le interviste, i racconti di vita e gli studi di caso che offrono un'opportunità unica di studiare gli schemi di sviluppo possibili per le persone disabili (Lindstrom et al, 2011: 424). I ricercatori hanno compiuto due passaggi:

- completare il quadro delle possibili barriere alle possibilità di ottenere avanzamenti di carriera;
- descrivere le possibili strategie per ridurre gli ostacoli.

Oltre agli elementi già descritti in precedenza, sono risultati significative le barriere legate:

- alla difficoltà di comprensione e di comunicazione e alla poca conoscenza degli accomodamenti che possono essere introdotti. Anche in questo caso sembra emergere la connessione tra gli elementi legati ai singoli e quelli che fanno riferimento all'organizzazione. (Punch et al, 2006: 234);
- al numero ridotto di contatti con i colleghi e alla carenza di informazioni riguardanti la persona e la sua patologia. La mancanza di informazioni risulta essere un nodo critico sin dalla fase di selezione e la situazione non sembra migliorare anche quando il lavoratore è in azienda da tempo (Fabian et al, 2009: 44).

8. Il Disability Management e il Diversity management per la gestione delle differenze nei contesti organizzativi.

Nell' ambito della letteratura scientifica è possibile rintracciare il Disability Management (d'ora in poi DM) quale particolare filone di studi, collocato all'interno del più ampio

contesto del Diversity Management, una prospettiva che si pone l'obiettivo di gestire la diversità presente nelle organizzazioni, al fine di sviluppare un ambiente che sia favorevole a tutti i lavoratori (Roosvelt, 1991: 10). Dare una definizione precisa ed univoca, che racchiuda tutte le diverse connotazioni che ha assunto nei diversi contesti, è un compito arduo, per diversi motivi:

- le differenti sfumature: la moltitudine di accezioni che il termine ha ricoperto nel corso del tempo ha generato, di conseguenza, pratiche molto differenti tra loro (Hunt, 2009: 8);
- le legislazioni variegate: mentre alcuni sistemi, come quello italiano, francese o tedesco, definiscono direttamente gli interventi, altri contesti si limitano ad incoraggiare le pratiche che promuovono la conservazione dei posti di lavoro per i lavoratori disabili (Shrey, Hursh, 1996: 22);
- le culture: le differenti tradizioni culturali hanno condizionato sia l' insorgenza che lo sviluppo del DM. Infatti, mentre negli Stati Uniti, per esempio, la maggiore iniziativa lasciata alle imprese ha favorito una maggiore responsabilizzazione e iniziativa; in paesi come l'Italia, la tradizione di welfare pubblico, ha fatto in modo che la questione fosse delegata ai servizi pubblici statali (Angeloni, 2011: 45);
- gli orientamenti di ricerca diversi: si sono diffusi studi focalizzati su poche e selezionate disabilità; ciò ha impedito, di fatto, la costruzione di un quadro più ampio e condiviso degli accomodamenti possibili e delle modalità per attuarli (Hogan et al, 2012: 2). Gli elementi che hanno favorito la differenziazione delle tradizioni del DM possono essere quindi legati sia ai differenti contesti culturali che alle tradizioni di ricerca diverse. L' obiettivo del DM è dunque favorire l' occupazione delle persone in condizione di disabilità , realizzando dei contesti aziendali inclusivi.

V. Capitolo

Il costrutto di employability

1. Dall'occupazione all'occupabilità

Il confronto nazionale ed europeo sulle questioni chiave in materia di lavoro, formazione e orientamento professionale trova nel costrutto di occupabilità il proprio punto di incontro (o di divergenza), sottolineando il bisogno sempre più urgente di costruire e implementare un framework condiviso sul tema. La definizione di un sistema di lettura e analisi dell'occupabilità è oggi premessa essenziale per la realizzazione di efficaci politiche per l'impiego. Questo l'invito, ma anche lo slogan, con il quale politici ed esperti in materia di lavoro e occupazione si trovano molto spesso a ragionare. Riflettere e scrivere di competenze per l'occupabilità sembra dunque una sorta di "imperativo" non più rinviabile. Pochi concetti in uso nelle pratiche di orientamento e sviluppo delle risorse umane hanno subito processi così intensi di revisione e ridefinizione, sollecitato sforzi di progressiva chiarificazione dei riferimenti concettuali e degli strumenti di analisi, alimentato confronti circa gli indirizzi e le modalità di applicazione, suggerito più o meno fondate speranze di interpretazione e di comprensione tra gli addetti ai lavori. Una certa ambiguità semantica del termine occupabilità, un neologismo composto di abilità e occupazione, lo rende nella rappresentazione comune associato a un'indistinta capacità di trovare un impiego. Molta sociologia del lavoro sottolinea proprio come l'ambiguità del termine, rinvenibile anche nella sua valenza di policy , si accompagni a un eccesso di significati e a un rischio di abuso (Cuzzocrea, 2015). Il fatto interessante è che sono passati più di cent'anni da quando l'occupabilità è emersa come concetto chiave nel dibattito che attraversa le questioni del lavoro, ma ancora oggi ci si perde nella sterile polemica "stabilità versus flessibilità" perdendo di vista il vero punto su cui invece varrebbe la pena discutere: come far fronte a un mondo del lavoro che è cambiato radicalmente? Se all'interno di nuove e instabili organizzazioni produttive gli individui non possono più contare sulla stabilità di un posto, ma devono avere invece come obiettivo principale la sicurezza di un impiego, come possono accrescere il proprio livello di occupabilità? Molteplici sono i segnali di interesse e di approfondimento in questa direzione, a testimonianza di un dibattito a livello nazionale ed europeo vivace e aperto: il mondo del lavoro e delle imprese segnala un crescente dinamismo di professionalità e competenze a fronte della necessità di aggiornare o ridisegnare gli attuali sistemi di identificazione, classificazione e monitoraggio delle professioni. Anche il linguaggio utilizzato per descrivere il cambiamento (professionals , gestori di processo, ruoli trasversali, lavoratori della conoscenza, lavoratori invisibili, ecc.), se da un lato vuole evidenziare un livello di innovazione, dall'altro rappresenta bene

l'indeterminatezza e l'instabilità attribuibili agli attuali sistemi. In particolare, la progettazione e la descrizione di profili e qualifiche professionali in linea con una richiesta sempre più incalzante di flessibilità e adeguamento al mercato del lavoro, vedono nella visibilità delle competenze per l'occupabilità e di "aree professionali" più ampie il loro punto di forza:

- la complessità di un cambiamento culturale e di "sistema" nell'ambito delle politiche del lavoro, ma anche della formazione e dell'orientamento, si accompagna a contesti organizzativi sempre più avanzati e competitivi in grado di ricercare formule di analisi, valutazione e gestione delle risorse umane volte a rinforzare politiche di flexicurity. Da una sicurezza del posto di lavoro (job protection) si è passati a una sicurezza che si basa invece sul concetto di occupabilità (employability) e di capacità di svolgere un dato lavoro (work ability). In altri termini, la minore sicurezza del posto di lavoro deve essere compensata con migliori opportunità lavorative, passando da un posto di lavoro a un altro e con una maggiore sicurezza sociale, per i lavoratori, nelle loro diverse fasi della vita attiva;
- a tutto ciò segue l'importanza di realizzare interventi di orientamento non occasionali e legati a eventi unici (come l'ingresso nel mondo del lavoro), ma capaci di porsi lungo la dimensione dell'accompagnamento e del racconto di sé, del sostegno motivazionale, dell'attribuzione di significato all'esperienza professionale, della consapevolezza dei propri stili di fronteggiamento della realtà (Grimaldi, 2012; Savickas, Porfeli, 2012; Arulmani, Bakshi, Leong, Watts, 2014; Negrelli, 2013; Semenza, 2014; Nota, Rossier, 2015). Dallo scenario sinteticamente delineato è possibile evincere come il costrutto di occupabilità sia strategico e specifico rispetto a un'ampia pluralità di attori e contesti che concorrono a determinare obiettivi e contenuti di analisi diversificati e specifici. In questo senso, la centralità delle competenze per l'occupabilità, anche come elemento dinamico nell'analisi delle professioni e dei profili connessi, assume pieno significato soprattutto alla luce della ricerca e della sperimentazione maturata a livello tecnico specialistico, che segnala in questi ultimi anni un notevole fermento di contributi. Al di là della pluralità di contributi e della molteplicità di modelli esistenti, l'occupabilità è consensualmente considerata una variabile centrale di sviluppo individuale e organizzativo per le finalità cui tende e per le azioni che produce. Tuttavia, sviluppare competenze per l'occupabilità non significa realizzare un prodotto a valore stabile nel tempo: la gestione delle competenze richiede, in generale, una manutenzione costante. Ogni modello o metodo per formare tali competenze non può quindi essere utilizzato in chiave prescrittiva, ma come riferimento rispetto a obiettivi di sviluppo professionale mutevoli lungo l'arco di vita. Questo induce a pensare che l'occupabilità di una

persona è un oggetto per sua natura in rapido e continuo cambiamento e in stretta connessione con dimensioni e "prodotti" instabili, discontinui quali: le motivazioni, gli atteggiamenti, le emozioni, i valori. Di interesse più recente, e sul quale si concentra molta letteratura tecnico-specialistica, è l'idea di occupabilità sostenibile (sustainable employability), ovvero l'idea che nel corso della vita i lavoratori possono raggiungere opportunità concrete sulla base di un insieme mutevole di loro risorse e capacità (Vuori, Blonk, Price, 2015). Il punto cruciale del concetto di capacità risiede nella combinazione di vari significati del verbo "potere" che si riferisce a tre aspetti: essere in grado di; avere l'opportunità di; essere facilitato e ammesso a. Per comprendere la situazione di un individuo e sviluppare interventi utili, è quindi importante valutare ciò che un individuo può fare o è in grado di fare, e non solo valutare quello che lui/lei fa in realtà. In quest'ottica sono certamente cruciali le condizioni complessive che permettono alle persone di dare un valido contributo nel loro lavoro, salvaguardando la salute e il benessere. Ciò richiede, da un lato, un contesto socio-economico che faciliti questo potenziale di risorse individuali e, dall'altro, un atteggiamento aperto alle opportunità che si presentano.

2. L'occupabilità tra politiche e orientamento

L'attuale situazione socio-economica e più in generale, la situazione culturale e quella sociale che stanno attraversando i paesi dell'occidente, impongono al legislatore in prima battuta ma, a seguire, all'intera comunità di agenzie formative e lavorative di prefigurare misure e investimenti innovativi per favorire la crescita e la competitività, soprattutto in riferimento alla fascia giovanile della popolazione. L'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro è lungo e tortuoso e spesso avviene attraverso percorsi precari e poco trasparenti con implicazioni negative sui processi di socializzazione lavorativa che sempre di più si caratterizzano per discontinuità e frammentazione (Lodigiani, 2010). Guardando solo all'Italia, il tasso di disoccupazione nella fascia tra i 15 e i 29 anni mostra valori allarmanti, attestandosi su livelli che superano la soglia del 40%. A questo dato si associa quello, altrettanto preoccupante, che vede oltre il 20% dei giovani non inserito né negli ambienti dell'education né in quelli del lavoro (i cosiddetti NEET – acronimo inglese che sta per not in education, employment or training): una percentuale, questa, significativamente superiore alla media dell'Unione europea (15,9%). Un ulteriore dato drammatico nel confronto con gli altri paesi europei testimonia scarsi livelli di qualità del lavoro. Qualità che non rinvia esclusivamente al problema della sicurezza o della salute sul posto di lavoro, ma che riguarda principalmente il fatto che, in media, più della metà dei

lavoratori svolge mansioni diverse da quelle per cui è formato. Il mismatch di competenze, infatti, nel nostro Paese, è stimato intorno al 70% (superato solo da Gran Bretagna e Spagna), sia per qualifiche eccessive o diverse rispetto al proprio lavoro, sia per diplomi e lauree che non mantengono le promesse che sarebbero loro proprie. La conseguenza è spesso quella di percepire stipendi più bassi delle aspettative e di nutrire nel tempo demotivazione e frustrazione che, soprattutto nei soggetti più giovani, si associano a crisi identitarie, perdita di fiducia in sè stessi e difficoltà a pensare in termini ottimistici il proprio futuro, e non solo. Le esperienze negative del presente determinano, infatti, previsioni negative per l'avvenire. Al riguardo spesso i giovani si trovano in una condizione di doppia fragilità: alla preoccupazione di non rientrare nel mercato del lavoro si aggiunge il mancato sviluppo delle life e/o soft skills (Bani, 2009; Cavalli, 2008). A valle di tali evidenze e di una ridefinizione del significato stesso del lavoro, si fa strada la necessità di interventi che accompagnino le transizioni formative e lavorative, anche al fine di garantire la capitalizzazione di competenze e la stessa biografia individuale. E se per far fronte a tali difficoltà sono state individuate all'attenzione dell'agenda politica, nazionale ed europea, una serie di iniziative a supporto della formazione e dell'occupazione giovanile (primo tra tutti il programma European Youth Guarantee – garanzia per i giovani europei, parte integrante della strategia Europa 2020 e pilastro della politica comunitaria a sostegno dei giovani), è evidente, che in tale sfida, e per il raggiungimento di risultati apprezzabili, è indispensabile un rinnovamento dei servizi del lavoro e delle agenzie educative. Più precisamente, se bisogna lavorare per assicurare livelli occupazionali migliori, per favorire una cittadinanza europea corresponsabile e partecipata, per implementare competitività e crescita, allora è evidente il ruolo positivo che possono avere i servizi di orientamento: non più concepiti come sostegno al soggetto in difficoltà, ma strumento preventivo di politica attiva del lavoro per favorire l'occupabilità. In quest'ottica, l'orientamento è inteso come strategia di esercizio della cittadinanza, volto a favorire sia i processi di integrazione e di coesione sociale, sia il potenziale di sviluppo delle persone. Se, poi, viene associato al tema dell' employability esso si inserisce in modo coerente e diretto sul fronte delle urgenze di un mercato del lavoro che impone nuove e più efficaci modalità di matching domanda-offerta, oltre che una rinnovata professionalità da parte degli operatori del settore. In questo complesso scenario, caratterizzato da una ridefinizione di politiche e strumenti per l'orientamento, si collocano i recenti documenti siglati in Conferenza unificata Stato-Regioni. Nel dettaglio, il 20 dicembre 2012 la Conferenza unificata ha approvato l'accordo che ha sancito la definizione di orientamento, la governance multilivello e ha costituito, presso la propria sede, il gruppo nazionale interistituzionale sull'orientamento. A seguire, il 5 dicembre 2013 la Conferenza unificata ha approvato le linee guida sull'orientamento e, infine, il 13 novembre 2014 gli standard dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento.

Questo documento declina gli standard per la dotazione strumentale e logistica, la durata, le modalità di erogazione, i prodotti, le attività principali e le competenze richieste agli operatori che le erogano, con importanti ricadute sulle pratiche professionali e sull'organizzazione dei servizi nei vari contesti operativi. In tali documenti l'orientamento è concepito come "*parte integrante dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro e, come tale, veicolo fondamentale della promozione della strategia del lifelong learning*" ed è definito come "*il processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi e interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le scelte relative*". Ed è proprio in relazione a questo nuovo significato, come azione in grado di mediare tra esigenze del mercato del lavoro e progettualità personale e professionale, che le politiche di orientamento assumono trasversalità funzionale ai diversi sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. Dove il concetto di trasversalità non va intesa come assenza di specificità ma, di contro, si compone e si arricchisce di termini come sinergia, interazione, e condivisione. Al riguardo si vuole citare quanto si legge nelle premesse del primo accordo in materia di orientamento sottoscritto il 20 dicembre 2012: "*la Conferenza avverte l'urgenza di pervenire a un accordo tra le parti per lo sviluppo di una strategia nazionale sull'orientamento al fine di superare la frammentazione degli interventi e delle politiche attivate, nell'ambito delle proprie competenze, dai diversi soggetti istituzionali, e di realizzare il raccordo tra i sistemi che svolgono funzioni orientative e di definire standard di servizio in considerazione del crescente numero di soggetti che offrono interventi di orientamento nel territorio*". A livello istituzionale sono quindi stati fatti passi sistemici e integrati verso una nuova definizione delle politiche di orientamento: a tali concezioni bisogna ancorare il nostro pensare e agire orientativo per poter finalmente favorire quel passaggio da sempre auspicato che vede nella sperimentazione la forza propulsiva di una verifica e della validazione di una buona prassi ma nel servizio offerto a tutti la traduzione applicativa necessaria per poter finalmente parlare di sistema integrato di politiche del lavoro (Grimaldi, 2014; 2015). In linea con tali considerazioni e con l'esigenza locale, avvertita dai territori, di attrezzarsi, anche relativamente a quanto previsto e richiesto dal programma Garanzia Giovani in tema di investimento sul potenziale di occupabilità dei giovani e, in particolare di quelli che non sono né in formazione né inseriti nel mercato del lavoro (NEET), si è ritenuto prioritario progettare una pratica di consulenza specialistica di orientamento originale e ancorata a salde e fondate concezioni culturali. Sulla base di quanto dichiarato e raccomandato dai manuali operativi regionali su Garanzia Giovani, il percorso, partendo dalla storia di vita del

giovane e ponendo enfasi sugli snodi più rilevanti, passa ad analizzare le competenze e le risorse utili per transitare attivamente nel mercato del lavoro, fino a pervenire alla delineazione di un progetto professionale aderente al contesto di vita del giovane.

3. La declinazione del costrutto di occupabilità nella letteratura scientifica: un breve excursus

Dinnanzi ai processi di socializzazione lavorativa che nei tempi odierni si realizzano attraverso percorsi ricorsivi, discontinui e frammentati (Lodigiani, 2005) risulta imprescindibile adottare politiche che orientino le transizioni lavorative, affinché conservino un profilo professionalizzante, consentano la capitalizzazione di competenze e acquistino senso e significato dentro la biografia individuale. In questa società liquida per ridare speranza ai giovani occorre quindi integrare l'obiettivo dell'occupabilità con quello della pensabilità di un lavoro che abbia valore per sé (Grimaldi, Porcelli & Rossi, 2014). Il termine occupabilità trova spazio nella letteratura internazionale già dagli anni 5060. Da una recente rassegna di Cavenago e Martini (2012) si evince che i concetti di dichotomic employability e socio–medical employability fossero in uso in quegli anni per distinguere i soggetti "occupabili" da quelli "non occupabili" in base alle predisposizioni e alle attitudini personali e allo stato di salute fisica e mentale. Con l'aumentare dei livelli di disoccupazione, negli anni '70 è stato introdotto il termine manpower employability con cui si individua l'allineamento (o il disallineamento) tra le conoscenze e le competenze possedute dall'individuo (knowledge e skills) rispetto alla domanda del mercato. A seguire, negli anni '80 il termine occupabilità ha cambiato accezione, le imprese utilizzano questo costrutto per identificare la flessibilità della forza lavoro che diventa, in questo periodo, una competenza indispensabile per affrontare le richieste di un nuovo mercato del lavoro (ibidem, p. 133). Sotto il profilo politico-istituzionale, la Strategia Europea per l'Occupazione e i vari documenti comunitari che si sono susseguiti a partire dagli anni '90 interpretano l'occupabilità essenzialmente come la capacità di inserimento professionale delle persone nel mercato del lavoro. Anche nella letteratura tecnico-scientifica è proprio dagli anni '90 in poi che è possibile evidenziare un proliferare di studi sul tema dell'occupabilità, intesa come costrutto multidimensionale nel quale confluiscono sia variabili interne all'individuo sia fattori esterni legati al contesto di vita e al mercato del lavoro (Lefresne, 1999; Forrier e Sels, 2003; Fugate, Kinicki, e Ashforth 2004; Fugate e Kinicki, 2008). Di interesse è l'attenzione di volta in volta posta su aspetti più contestuali/oggettivi (la situazione del mercato del lavoro, le caratteristiche delle

organizzazioni/aziende, la numerosità dei cambiamenti lavorativi, ecc.), oppure più individuali (le caratteristiche della persona, l'adattabilità individuale, la flessibilità, ecc.), fino ad arrivare a modelli che intrecciano entrambi i fattori (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004; McQuaid, Lindsay, 2005; Cavenago, Magrin, Martini, Monicelli, 2012). Alla fine degli anni '90, Hillage e Pollard (1998) elaborano uno dei primi modelli sul costrutto. Gli autori definiscono l'occupabilità come "*la capacità delle persone di trovare un lavoro e di accedere a un'occupazione soddisfacente"*. In particolare, con questo termine si fa riferimento *"…alla capacità di muoversi in maniera autosufficiente nel mercato del lavoro per realizzare il proprio potenziale attraverso un'occupazione sostenibile"*. Le componenti principali dell'occupabilità sono quattro:

- le risorse per l'occupabilità, che sono intese come l'insieme delle risorse di base, intermedie e di alto livello (definite anche come il potenziale di conoscenze, competenze e abilità possedute dalle persone e agite nell'ambito del lavoro);
- le capacità di dispiegamento delle risorse personali, intese come i comportamenti concreti messi in atto dagli individui nella ricerca del lavoro;
- le capacità di presentazione intese come le abilità dell'individuo nel dimostrare e comunicare il possesso delle risorse necessarie all'ottenimento di un lavoro;
- le circostanze del contesto, ossia le condizioni e i bisogni personali (tra cui ad esempio la cura dei figli, eventuali disabilità, ecc.), e le caratteristiche del contesto esterno e del mercato del lavoro (ad esempio numero e qualità delle offerte di lavoro, ecc.).

Qualche anno dopo, nel lavoro di Fugate, Kinicki, e Ashforth (2004) l'occupabilità viene definita come una 'specifica forma di adattamento lavorativo attivo che consente ai lavoratori di identificare e realizzare le opportunità di carriera' (p.16), ovvero una dimensione che facilita il movimento tra i lavori all'interno e tra le organizzazioni e, in termini di reimpiego, che consente di aumentare la probabilità di ottenere una rioccupazione. Il modello di occupabilità proposto da questi autori si focalizza su quattro dimensioni: adattabilità, capitale sociale, capitale umano e identità di carriera. La prima delle quattro dimensioni, l'adattabilità, può essere definita come la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi a partecipare al ruolo lavorativo, e ad adattarsi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro (Savickas, 1997; Savickas e Porfeli, 2012). L'adattabilità alla carriera comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di "guardarsi intorno" (esplorazione di carriera), sia la propensione verso il futuro, ovvero l'"immaginarsi in avanti" (pianificazione della carriera), e quindi in questo senso la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera (Savickas, 2002). Per quanto concerne la seconda dimensione, ossia il

capitale sociale, questa riflette un aspetto più interpersonale dell'occupabilità e descrive le abilità sociali delle persone, così come la rete e il sostegno a cui essi possono attingere. Negli studi che hanno esplorato l'importanza delle reti sono state considerate sia le reti formali che informali legate al lavoro o "knowingh- whom" (DeFillippi e Arthur, 1994). Il capitale umano è rappresentato dai fattori personali, tra cui l'esperienza, la formazione, le competenze e le conoscenze, che possono influenzare le possibilità di trovare un reimpiego (McArdle et al., 2007). Infine, la quarta dimensione dell'occupabilità comprende l'identità di carriera che viene intesa nella riformulazione di Koen, Klehe e Van Vianen (2013) come una 'bussola cognitiva' per navigare tra gli obiettivi di carriera e si riferisce alle competenze "knowingh-why" (De Fillippi e Arthur, 1994). L'identità di carriera si riferisce inoltre, per quanto concerne le situazioni di reimpiego, alla centralità che le persone disoccupate attribuiscono all'occupazione nella propria vita, la quale fornisce una guida nel prendere decisioni per poter stabilire gli obiettivi di reimpiego (McArdle et al., 2007). Nel 2008 Fugate e Kinichi approfondiscono le dimensioni dell'occupabilità affermando che essa può essere considerata come un tratto disposizionale. Tuttavia mentre è altamente probabile che tale tratto possa essere un precursore o predittore di comportamenti di iniziativa e di adattamento, non descrive comportamenti effettivi. Secondo gli autori molte caratteristiche personali influenzano, potenzialmente, la propensione a identificare e realizzare opportunità di carriera. Le cinque dimensioni ritenute essenziali e rappresentative della natura attiva e adattabile dell'occupabilità disposizionale sono: l'apertura al cambiamento lavorativo, la resilienza di carriera, la proattività di carriera, la motivazione alla carriera e l'identità lavorativa. Per quanto concerne l'apertura al cambiamento diversi autori sostengono che gli individui propensi a fare nuove esperienze tendono a mostrare flessibilità di fronte alle richieste che pone il mercato del lavoro e, di conseguenza, sono potenzialmente più occupabili. In merito alla resilienza di carriera molti studi evidenziano che gli individui resilienti hanno autovalutazioni positive e visioni della vita in quanto si sentono in grado di poter affrontare le difficoltà e di raggiungere gli obiettivi di carriera che si pongono con maggiore fiducia e costanza (Judge, Thoresen, Pucik, e Welbourne, 1999; Peterson, 2000). Nell'ultima parte di questo excursus di approfondimento si ritiene utile ripercorrere i contributi più recenti in tema di occupabilità suddividendoli in tre filoni:

- un primo filone di studi riguarda l'approfondimento delle dimensioni caratterizzanti il costrutto di occupabilità e la loro relazione;
- un secondo filone riguarda le competenze per l'occupabilità, che sono state oggetto di attenzione della programmazione europea e che hanno visto negli ultimi anni un ulteriore sviluppo nell'ambito della normativa europea e nazionale;

- un terzo filone di studi riguarda l'approfondimento di temi come l'impatto e l'esigenza di interventi istituzionali, sia in ambito formativo che organizzativo, e di politiche attive del lavoro centrate sul tema dell'occupabilità.

Un importante predittore dell'occupabilità è l'auto-efficacia, in particolare quella emotiva. I risultati della ricerca di Pool e Qualter (2013) evidenziano che le persone con una maggiore sicurezza nella propria capacità di percepire, comprendere e gestire le emozioni si considerano più occupabili. Aumentare i livelli di auto-efficacia emotiva si traduce in un miglioramento dell'occupabilità e della soddisfazione lavorativa. Livelli di autostima e auto-efficacia elevati possono influenzare le nostre valutazioni delle esperienze lavorative, delle competenze personali e l'utilizzo efficace dei social-network per la ricerca lavorativa (Mäkikangas, De Cuyper, Mauno & Kinnunen 2013). Per quanto riguarda le caratteristiche di personalità, alcuni studi (Wille, De Fruyt e Feys, 2013) prendono in considerazione il five factor model per spiegare l'associazione di questi fattori con l'occupabilità. I risultati mettono in evidenza l'esistenza di una correlazione positiva dell'occupabilità con l'apertura mentale, la coscienziosità e con l'estroversione, mentre con il nevroticismo e l'amicalità presentano una correlazione negativa. Di un certo interesse sono gli studi che hanno indagato il rapporto tra occupabilità, benessere e soddisfazione lavorativa dai quali si evince che l'importanza che viene attribuita all'identità di carriera è determinante per il benessere e la soddisfazione lavorativa futura in relazione alla perdita del lavoro. L'abilità ad adattarsi ai cambiamenti circostanziali di carriera è definita "resilienza di carriera" ed è parte dell'identità lavorativa. Essa è correlata all'ottimismo e all'autoefficacia. Gli ottimisti abbracciano prontamente un cambiamento della carriera, mentre quelli che percepiscono un'esperienza nuova negativamente sono meno portati a esperire benessere psicologico o soddisfazione lavorativa in caso di ricollocamento. È dimostrato che l'attaccamento al lavoro precedente è un predittore molto forte di reazioni negative di fronte alla perdita del lavoro. In un recentissimo studio di Cavenago, Magrin, Martini, Monticelli (2013) gli autori si propongono di individuare i principali fattori personali e di contesto in grado di incidere positivamente sull'occupabilità individuale e sul suo sviluppo nel tempo. L'obiettivo degli autori è stato quello di contribuire al processo di individuazione di percorsi che facilitino la gestione, da parte delle persone, dei cambiamenti del mercato del lavoro e la realizzazione di percorsi individuali lavorativi e di carriera sostenibili. Essi sono partiti dalla considerazione che *"…non è chiaro quali siano i fattori e le condizioni utili a tale sviluppo. La letteratura converge nell'affermare che l'occupabilità è da considerarsi come una dimensione non statica, ma il risultato di un certo grado di congruenza tra elementi personali e "situazionali", che trattengono un comune orientamento allo sviluppo…"* (p. 135). Nello studio gli autori individuano le determinanti (o condizioni di sviluppo) dell'occupabilità distinte in fattori personali –

caratteristiche personali e demografiche, capitale umano e risorse psicologiche – e fattori di contesto – caratteristiche del percorso lavorativo, attività di formazione, opportunità di sviluppo in azienda e qualità dei servizi offerti dall'agenzia per il lavoro. L'indagine permette di confermare l'esistenza di relazioni tra sviluppo personale e professionale che possono legarsi in un circuito virtuoso e/o vizioso. Tra i tanti risultati che lo studio pone all'attenzione dei lettori ci preme qui sottolineare quello relativo all'azione di "acceleratore - moltiplicatore" (ibidem, p. 215) del grado di occupabilità delle persone che può essere svolta dai servizi per l'impiego e dalle agenzie di somministrazione. Queste devono infatti recuperare e mantenere un orientamento strategico di fondo qualificato che può e deve produrre effetti di qualità sul potenziale di occupabilità delle persone e non solo sulla buona e giusta collocazione degli individui in un contesto lavorativo (per maggiori approfondimento si rimanda allo studio di Cavenago, Magrin, Martini, Monticelli, 2013).

4. Le competenze per l'occupabilità

Nel 2004 nella ricerca Isfol sulle competenze per l'occupabilità si sottolineava che *"non si può redigere una lista unica di competenze per l'occupabilità di portata universale… questo non solo perché tali competenze variano in parte in relazione ai segmenti del mercato del lavoro e alla stratificazione dei ruoli. Ma anche perché … il pluralismo delle scale di valore relative alla qualità del lavoro può tradursi in un pluralismo delle scale di valore relative alle competenze"* (Di Francesco, 2004, p. 31). In realtà, nel corso degli anni, come potremo leggere di seguito, diversi autori si sono cimentati in questo esercizio ampliando il ventaglio di considerazioni su questo tema. È evidente, dall'analisi della letteratura, che un decennio fa le grandi sfide a cui l'Italia ha dovuto rispondere hanno sollecitato diverse riflessioni ancora oggi attuali. Nel 2004, infatti, la ricerca Isfol poneva l'accento sugli impegni che il nostro paese doveva porsi in tema di certificazione delle competenze e sul valore che questi processi avrebbero avuto per l'implementazione del potenziale di occupabilità degli individui (Mazzarella, 2004, p. 216). Ad oggi sono stati fatti molti passi avanti e gli impegni assunti nel 2013 con il decreto n. 13 del 16 gennaio 2013 (Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze), sono diventati azioni formali svolte in maniera sinergica a livello nazionale e regionale. Come anticipato nell'introduzione, il lavoro istituzionale e tecnico-operativo sulla certificazione delle competenze rappresenta per la Garanzia Giovani un elemento indispensabile per la

riuscita delle diverse azioni che si porranno in essere. Il dibattito comunitario degli ultimi 15 anni ha infatti identificato in più fasi nella certificazione delle competenze, apprese in contesti formali, informali e non formali, uno dei presupposti strutturali per garantire le migliori condizioni di occupabilità dei cittadini. Per diversi decenni, i datori di lavoro si sono lamentati che l'istruzione superiore non sviluppava adeguatamente le competenze per l'occupabilità dei laureati. Nel 1991, Candy e Crebert hanno realizzato uno studio che partiva dalla constatazione comune proveniente dal mondo dell'impresa, ovvero che *"i nuovi dipendenti tendono ad emergere dalle università con la testa piena di teorie...spesso mal equipaggiate per affrontare gli aspetti del lavoro come problem-solving, decision-making, lavoro in team e apprendimento per se stessi"* (p. 572). Pare che le imprese continuino a trovare laureati impreparati per il mondo del lavoro, poiché mancano alcune delle competenze di base necessarie per un'occupazione di successo (Bridgestock 2009). Le competenze per l'occupabilità rappresentano dunque requisiti essenziali e necessari per il successo del lavoratore sul posto di lavoro. In questa direzione Griffin e Annulis (2013) sottolineano come nel corso degli anni le richieste del mercato del lavoro rispetto alle competenze per l'occupabilità siano profondamente cambiate. Gli autori presentano un elenco di dieci competenze così identificate in letteratura: problem solving, lavoro di gruppo, comunicazione verbale, comunicazione scritta, pensiero critico, servizi di assistenza, controllo e gestione, competenze interpersonali, disponibilità al cambiamento, project management. I risultati di alcune ricerche evidenziano che il pensiero critico, il lavoro di gruppo e il problem solving sono competenze particolarmente importanti. Suß e Becker (2012) affermano che caratteristiche quali flessibilità, creatività, doti comunicative e ampie conoscenze di base stanno diventando sempre più importanti nel mercato globale attuale. Un lavoratore competente possiede sicuramente conoscenze e abilità, ma un lavoratore che sa svolgere un compito usando le sue abilità non necessariamente è competente se non sa organizzare il lavoro in modo da rispondere a richieste sfidanti. Gli autori descrivono quattro macro-dimensioni fondamentali nell'approccio alle competenze per l'occupabilità che sono:

- percezione delle dinamiche interne del settore;
- competenze e attività rilevanti;
- sviluppo delle competenze e formazione;
- competenze di networking.

Nello specifico, mentre le competenze tecniche soddisfano le richieste della propria attività, le competenze sociali sono fondamentali per comunicare con i clienti e per integrarsi nella struttura organizzativa durante lo svolgimento di un progetto. Le competenze di networking favoriscono la creazione e l'uso di contatti in chiave relazionale e promozionale (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014).

5. Le politiche attive del lavoro centrate sul tema dell'occupabilità

Sono in molti a ritenere che per migliorare la qualità della vita lavorativa e favorire l'occupazione sia necessaria la promozione di programmi educativi che consentano lo sviluppo di un insieme di capacità e competenze trasversali che rendano gli individui maggiormente occupabili (Gamboa, Garcia, Ripoll e Peirò, 2009). In uno studio recente De Vos, De Hauw e Van der Heijden (2011) dimostrano che per le organizzazioni non è sufficiente organizzare training, apprendimento on the job e pratiche per l'avanzamento di carriera, ma è importante creare un ambiente di apprendimento stimolante in cui la partecipazione nello sviluppo delle competenze venga supportato dai capi, dai colleghi e dall'organizzazione. Nel modello di McQuaid e Lindsay (2005), l'occupabilità è considerata una capacità relativa dell'individuo di ottenere un impiego significativo, data l'interazione tra le circostanze personali e le condizioni economiche e del mercato del lavoro. Gli autori innanzitutto classificano, i disoccupati sulla base del livello delle "barriere" che si trovano ad affrontare nella ricerca del lavoro, e sottolineano come sia strategico per i policy makers concentrarsi sui profili più "deboli" nel progettare le politiche attive del lavoro. Alcuni studiosi tedeschi (Koen, Klehe, Van Vianen, 2013) sostengono che l'occupabilità aiuti la ricerca di rioccupazione tra i disoccupati a lungo termine sopra e oltre le barriere all'occupazione di tipo personale (la mancanza di esperienza lavorative, la presenza di reti lavorative povere), fisico o psicologico, e che interventi di reinserimento lavorativo contribuiscono allo sviluppo dell'occupabilità. Infine, secondo altri autori (Mäkikangas, De Cuyper, Mauno e Kinnunen, 2013) i fattori contestuali, quali la disponibilità di posti di lavoro o l'incontro tra domanda e offerta, influenzano le percezioni del dipendente circa le opportunità di lavoro. In questa direzione alcuni studi dimostrano che la disponibilità di molti posti di lavoro porta i lavoratori a percepire se stessi come più occupabili e, viceversa a sentirsi meno occupabili quando i posti di lavoro scarseggiano (Berntson et al, 2006).

6. Il modello di occupabilità dell' INAPP

Come evidenziato nel paragrafo precedente molte sono le dimensioni che la letteratura ha preso in considerazione nel definire il costrutto dell'occupabilità. A seconda poi delle prospettiva micro, meso o macro, con cui si descrive il fenomeno l'enfasi posta alla variabilità individuale, piuttosto che a quella situazionale, ne determina il diverso peso e diversa direzione. L'affondo sul legame tra orientamento e occupabilità che costituisce la chiave di lettura del presente contributo impone a chi scrive di considerare centrali, per una

buona occupabilità della persona, sia le competenze auto-orientative (pensare e scegliere consapevolmente il proprio futuro), sia quelle di progettazione e ri-progettazione di sé (life design). Riuscire ad assegnare nuovi significati al proprio progetto di vita personale e professionale presuppone, ad esempio, di attribuire al rischio significati più neutri, se non addirittura positivi considerandolo essenzialmente come sfida o scommessa con se stessi e con i propri contesti. Ma significa anche porsi obiettivi perseguibili, e quindi aderenti sia ai propri bisogni e valori, sia alle caratteristiche del proprio contesto di riferimento. Significa credere di potercela fare, significa operare consapevolmente il passaggio "dal sogno al progetto". Se alla persona spetta il compito di essere attore e promotore di se stesso, a noi cultori, esperti, ricercatori e professionisti della materia spetta il compito di comprendere a pieno come le diverse dimensioni (bisogni, valori, interessi, percezione del mercato del lavoro, ecc.) si intrecciano nel delineare la direzione e il comportamento di un individuo, e nel determinare il processo di costruzione dell'identità sociale e professionale. I valori rappresentano una dimensione saliente che sottende e sostiene le scelte dell'individuo (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Sono elaborati socialmente e rappresentano obiettivi che orientano le opzioni e le valutazioni tra diverse alternative possibili in un determinato contesto socio-culturale. In questo senso costituiscono delle linee guida nella vita di un individuo: ogni soggetto ricerca situazioni professionali che corrispondano al proprio sistema valoriale e tende a enfatizzare determinati aspetti del lavoro o a preferire alcune professioni rispetto ad altre (Boerchi, Castelli, 2000; Catalano, Trapani, Miragliotta e Sprini, 2006; Perron, Fraccaroli, Pombeni, Daoust, 2004). Il concetto di valore in ambito lavorativo è stato concettualizzato in diversi modi: tutti concordano nel considerare i valori lavorativi indispensabili per definire obiettivi o guidare comportamenti e azioni. Nel campo dell'orientamento il valore viene definito come una concezione esplicita del grado di importanza che una persona accorda a delle modalità di essere e di agire in un determinato settore di attività. Le preferenze degli individui rispetto ai percorsi formativi e professionali, infatti, dipendono dal sistema valoriale da loro posseduto che, se ben consolidato, consentirà agli individui maggior sicurezza nelle decisioni relative al proprio avvenire professionale (Guichard, Huteau, 2003). La soddisfazione dell'individuo, in questa prospettiva, dipende dalla concordanza tra i valori propri e quelli che la pratica professionale permette di realizzare. Le azioni di orientamento, dunque, devono favorire nell'individuo una maggiore presa di coscienza del proprio sistema di valori. Alcuni studi hanno evidenziato legami diretti tra preferenze e valori. Le preferenze degli individui rispetto ai percorsi formativi e professionali sono collegate a determinati valori. Quando l'individuo possiede un sistema di valori consolidato, solitamente, risulta meno indeciso rispetto al proprio avvenire e si impegna con più forza nella costruzione di un'identità professionale. Un ulteriore elemento determinante nel processo di scelta è l'insieme delle credenze rispetto al ruolo giocato in tale processo. Quando il soggetto ritiene che il proprio

orientamento dipenderà da se stesso, dalla sua capacità di acquisire conoscenze e competenze, dalla sua formazione, in altri termini quando procede ad attribuzioni di controllo interne, appare più motivato a riflettere sul proprio futuro(Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Strettamente correlato alla possibilità di autodeterminazione del soggetto rispetto alle proprie scelte, in un'ottica sociocognitiva, rimane fondamentale il costrutto di autoefficacia intesa come *"le convinzioni degli individui sulla propria capacità di realizzare delle prestazioni"*. Nell'ambito delle scelte di orientamento l'autoefficacia può contribuire a spiegare i diversi tipi di interessi professionali e le possibilità di carriera che le persone si rappresentano; maggiore è l'autoefficacia percepita, più ampio è il ventaglio di preferenze che le persone tenderanno a prendere in considerazione (Bandura et al. 2001). Dall'insieme di questi studi emerge come le persone con un sentimento di autoefficacia più forte tendano a considerare un numero maggiore di opzioni, mentrequelle con bassa autoefficacia tendono a scartare intere categorie di lavori, a prescindere dai vantaggi che queste potrebbero procurare. Una serie di studi conferma che minore è il senso di autoefficacia per lo svolgimento di attività connesse alle decisioni di carriera, maggiore è il livello di indecisione occupazionale (Nota et al., 2007). Le persone tendono a non impegnarsi nell'esplorazione delle possibili carriere e delle loro implicazioni se non hanno fiducia nelle proprie capacità di raggiungere buone decisioni (Bandura, 1997; Vannotti, Ferrari, 2005). Altri studi evidenziano anche un legame forte tra sentimento di efficacia percepita e dimensione del coping, ovvero l'insieme di pensieri, comportamenti e sentimenti che le persone mettono in atto per gestire situazioni difficili, impreviste o preoccupanti (Lazarus, Folkman, 1987), quali le transizioni lavorative. Alla base degli studi sul coping (Grimaldi, 2004, 2005, 2006) è la concezione che il comportamento sia funzione della dinamica relazione tra la persona (con le sue caratteristiche personali, le sue motivazioni, i suoi valori, le sue priorità) e il contesto in cui si colloca la scelta della strategia di coping da utilizzare. La conoscenza dello stile di coping può però offrire importanti stimoli di riflessione in un contesto orientativo laddove si assuma essere una risorsa che completa il profilo di sé sostenendone l'occupabilità. Nel corso degli anni diversi studi Isfol hanno avuto l'obiettivo di esplorare le dimensioni di cui sopra e le loro implicazioni operative per la pratica orientativa finalizzata ad accrescere l'occupabilità della persona. In uno di questi lavori (Grimaldi, 2007) si è cercato di esplorare i nessi e gli intrecci tra:

- i diversi significati che le persone, giovani e adulti, attribuiscono al lavoro;
- i bisogni lavorativi che le persone si aspettano di soddisfare nello svolgimento di attività lavorative (in particolare sono stati esplorati quattro bisogni di: potere e successo, relazione e affiliazione, autorealizzazione e protezione e sicurezza);
- i valori lavorativi che guidano le persone nella definizione di obiettivi e strategie di azione (in particolare sono stati esplorati i seguenti valori: accrescimento del sé,

trascendenza del sé, conservatorismo, apertura al cambiamento, piacevolezza, sicurezza);

- la percezione del mercato del lavoro, inteso come l'insieme delle rappresentazioni che i giovani e gli adulti hanno sia del contesto di riferimento sia delle competenze importanti per riuscire ad entrare nel mondo lavorativo (e in particolare i seguenti fattori: dinamicità, chiarezza, equità, complessità, incertezza e stress);
- le convinzioni di efficacia personale riguardo le capacità di cercare un lavoro (con le seguenti declinazioni: tolleranza alla frustrazione, esplorazione intraprendente, tensione propositiva, integrazione relazionale);
- le esigenze di orientamento.

Alla ricerca hanno partecipato complessivamente 3879 soggetti di cui 2427 di età compresa tra i 20 e i 30 anni e costituiscono il gruppo dei "giovani/studenti", e 1452 hanno età compresa tra i 31 e i 65 anni e costituiscono il gruppo degli "adulti/lavoratori". Non si vuole in questa sede riportare l'insieme dei risultati ottenuti e le implicazioni operative sul piano delle politiche di orientamento che gli autori hanno delineato, bensì sintetizzare alcuni dati di ricerca utili ai fini della nostra trattazione che hanno certamente influito sulla concezione, sulla definizione e sulla delineazione del modello di occupabilità (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). In particolare si tenterà di dar conto del rapporto (così come evidenziato dai risultati dell'equazione strutturale applicata ai dati di ricerca) tra le quattro dimensioni che si ritengono salienti anche nella determinazione dell'occupabilità delle persone: i bisogni individuali che attraverso il lavoro la persona cerca di soddisfare; i valori personali che orientano e sostengono i comportamenti lavorativi individuali e collettivi; la percezione del mercato del lavoro; le convinzioni di efficacia personale nella ricerca del lavoro. Bisogni e valori riferiti al lavoro sono fortemente connessi. I primi rappresentano le leve motivazionali e alimentano i corrispondenti valori che a loro volta sostengono e dirigono le scelte e i comportamenti lavorativi. I secondi, a loro volta, influenzano le convinzioni di efficacia nella ricerca del lavoro. Interessante è anche il dato per cui la"percezione del mercato del lavoro" gioca un ruolo di mediazione, configurandosi come variabile intermedia tra bisogni e valori da un lato e convinzioni di autoefficacia nella ricerca del lavoro dall'altro, soprattutto se il mercato del lavoro è percepito come chiaro. In conclusione bisogni e valori influenzano in misura significativa, le convinzioni di efficacia nella ricerca del lavoro che risentono anche del tipo di percezione del mercato del lavoro (Avallone, 2007). A valle di tali evidenze empiriche se intendiamo l'occupabilità come l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona - mediato dalle variabili situazionali - che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto nel considerare rilevanti le dimensioni di cui sopra (e non solo), nella

programmazione e progettazione di misure di politica attiva, in modo specifico di quelle di orientamento, bisognerà prevedere interventi che influiscano positivamente anche nello sviluppo e nella maturazione di quei bisogni e quei valori che accrescono il sentimento di autoefficacia nella ricerca del lavoro. Nonché prevedere azioni di informazione dettagliata sul mercato del lavoro e le professioni così che esso risulti, se non meno complesso e incerto, almeno il più chiaro possibile. Condizione questa che consente di poter più facilmente ed efficacemente determinare la direzione verso cui orientare un proprio piano di intervento professionale.

La mutevolezza, la complessità e la multidimensionalità del costrutto così come rappresentate indeterminano interesse scientifico e sollecitudine applicativa. Al tempo stesso, tali caratteristiche rendono particolarmente sfidante la costruzione di uno strumento efficace per poter avere una stima dell'occupabilità delle persone e poter identificare i punti di forza e i punti di debolezza su cui lavorare e su cui impostare interventi professionali per accrescerne il potenziale. A questo proposito va sottolineato che gli strumenti attualmente disponibili lasciano aperto il problema della validazione dei costrutti ipotetici. Inoltre, emerge l'esigenza di condurre approfonditi confronti per testare l'invarianza delle proprietà psicometriche degli strumenti nelle diverse versioni linguistiche da utilizzare per confronti interculturali. Pertanto a seguire la definizione di occupabilità e di un conseguente modello di riferimento entro cui collocare il costrutto, il contributo dell'INAPP è proseguito con uno studio mirato alla messa a punto di uno strumento psicometricamente validato (il questionario AVO Giovani) che potesse dare un indice del potenziale interno di occupabilità vale a dire una misura "soggettiva" o disposizionale che aggrega in un solo indice alcuni fattori ritenuti particolarmente salienti: adattabilità professionale, coping, autoefficacia percepita, percezione del mercato del lavoro, reti sociali e sostegno percepito (Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015; Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Bosca, 2015). Questo indice, unito e letto in collegamento quali/quantitativo con le altre variabili in riferimento sia alla storia curriculare dell'individuo sia alla lettura del contesto territoriale, ma anche in considerazione dell'età, del genere e della residenza, dà, secondo il modello proposto, una stima complessiva del potenziale di occupabilità dell'individuo. Il modello dell'INAPP e il questionario AVO costituiscono rispettivamente il substrato teorico e lo strumento che hanno consentito la progettazione e la realizzazione dello studio che verrà presentato nel seguente capitolo, con particolare riferimento re all'esplorazione del potenziale di occupabilità di giovani adulti Campani in condizione di disabilità.

VI. Capitolo

Dal contesto socio-politico ai soggetti come persone-progetto: uno studio esplorativo

1. Le persone disabili come persone invisibili: la situazione italiana

L'ISTAT (2018) [10] ha voluto affrontare il tema delle disuguaglianze adottando un approccio sperimentale basato sull'applicazione di una specifica metodologia statistica. Essa ha portato alla profilazione di nove diversi gruppi sociali, all'interno dei quali ha ricondotto le famiglie residenti in Italia. Tali gruppi sono il risultato di un'elaborazione che ha preso in considerazione molteplici dimensioni, impiegate con differenti modalità, di natura economica (reddito, condizione occupazionale), culturale (titolo di studio) e sociale (cittadinanza, dimensione della famiglia, tipologia del comune di residenza).

In questa prospettiva pur interessante, oltremodo significativa appare la scarsità di dati statistici inerenti la condizione di disabilità. Sappiamo che la presenza in famiglia di uno o più componenti con disabilità costituisce uno dei primi fattori di impoverimento. Ci è evidente che essa condiziona la possibilità di produrre reddito, sia per la difficoltà di accesso diretto al mondo del lavoro, sia per l'insufficienza del nostro sistema di welfare che delega alle famiglie, e soprattutto alle donne, il lavoro di cura, con conseguenze significative sulla possibilità di accedere o mantenere un'occupazione. Ancora una volta la condizione di disabilità non è entrata nell'analisi delle disuguaglianze elaborata nel 25esimo Rapporto annuale dell'ISTAT. Non possiamo quindi avere ancora esatta contezza di quanto la disabilità incida nello scenario delineato e nel generare esclusione sociale. In Italia, come evidenziato più volte dallo stesso ISTAT, manca un'anagrafe delle persone con disabilità. E non esiste una fotografia degli ostacoli che le persone affrontano quotidianamente. Ad esempio non sappiamo quanti giovani NEET (non impegnati nello studio, né nel lavoro, né nella formazione) siano giovani con disabilità. Con tutto ciò che questo comporta nell'elaborazione di politiche e servizi mirati e congruenti. Senza la disponibilità di dati, opportunamente disaggregati e resi pubblici, non è infatti possibile conoscere e programmare, ma neanche valutare il livello di applicazione della stessa Convenzione ONU e lo stato di rimozione delle barriere che impediscono alle persone con disabilità l'esercizio dei propri diritti. Nel nostro Paese vivono circa 7.214.000 persone in condizione di disabilità (ISTAT,2017); di queste, l'80% è senza lavoro. Dinnanzi a tale

[10] Per un approfondimento consultare https://www.istat.it/it/archivio/disabili

criticità dal punto di vista legislativo è stato enucleato il Decreto n.151/2015[11] che modifica la Legge 68/1999 con l'obiettivo di sostenere l'inclusione socio-lavorativa anche attraverso una semplificazione delle procedure esistenti. In particolare la norma prevede l'adozione di nuove linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, che integrano i vari soggetti coinvolti e valutano in maniera onnicomprensiva tutti gli aspetti attinenti all'inserimento. L'obiettivo è omogeneizzare le varie pratiche già esistenti sul territorio.

Nel dettaglio, i principi a cui si ispireranno le linee guida sono:

- la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, nonché con l'INAIL, per favorire l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità durante il suo percorso d'inserimento;
- la promozione di accordi territoriali che vedano il coinvolgimento dei vari stakeholder, organizzazioni sindacali dei lavoratori e associazioni datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, organizzazioni del terzo settore operanti nel campo;
- l'individuazione di modalità di valutazione bio-psicosociale della disabilità, insieme alla definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo e degli indirizzi per la valutazione e la progettazione dell'inserimento lavorativo da parte degli uffici competenti;
- l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro e le indicazioni su come adeguarli;
- l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro che si occuperà di predisporre progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risolvere i problemi legati alle condizioni di lavoro dei dipendenti con disabilità;
- l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

2. Dall'occupazione all'occupabilità: dal mondo del lavoro e delle organizzazioni al soggetto

La mancata applicazione della legge da parte del mercato del lavoro e delle organizzazioni diviene ostacolo alla concreta realizzazione di possibilità lavorative per le persone in

[11] Per approfondimenti si veda D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (1). Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

condizione di disabilità. Non viene poi affrontata la questione dell'occupabilità declinata nel progetto di vita dei giovani in condizione di disabilità, quale costrutto multidimensionale ma si continua a fare riferimento al costrutto di occupazione, intesa dal punto di vista sociologico come collocazione in un'organizzazione produttiva caratterizzata da determinati compiti e mansioni (Barbier, Nadel; 1999).

Lo sviluppo di un concetto pedagogico del lavoro può essere interpretato in una dimensione dualistica, come promozione della dimensione educativo – formativa insita nel lavoro stesso ovvero come preparazione del soggetto al sociale. In tal senso, le riflessioni sul tema del lavoro, da un punto di vista pedagogico rimandano ad alcune problematiche:

- l'analisi dei significati connessi al lavoro e alle sue trasformazioni con particolare riguardo ad alcune problematizzazioni;
- il tema del rapporto formazione-lavoro;
- le trasformazioni delle professionalità e la loro articolazione in competenze e capacitazioni. Si inizia, quindi, ad introdurre un importante aspetto, da cui l'innovazione dipende in modo significativo, ovvero il valore della persona come fulcro trainante di tutti i processi di interconnessione generativa. (Gulisano,2017).

Il lavoro può allora essere definito come un'attività orientata alla trasformazione o alla produzione di risorse materiali e intangibili finalizzate, alla realizzazione piena dell'essere persona, e destinate alla comunità civile, intesa nella sua interezza o in alcune sue parti (Alessandrini,2003). Pertanto, considerare l'educazione e la formazione in relazione con la questione dell'impiego non vuol dire che l'educazione e la formazione si rieducano ad un'offerta di qualificazioni, laddove l'educazione e la formazione hanno come funzione essenziale l'integrazione sociale e lo sviluppo personale, attraverso la condivisione di valori comuni, la trasmissione di un patrocinio culturale e l'apprendistato dell'autonomia (Delors,1993).

Un lavoro adeguatamente impostato dovrebbe soddisfare per ogni persona una triplice relazione: con il proprio"sé", con il mondo degli oggetti e con il mondo degli altri soggetti-persona. Il capitale e il lavoro della persona non scompaiono, ma sono sostituiti da un fattore produttivo meno visibile e quantificabile: la conoscenza. Secondo tale approccio, gli investimenti classici in beni funzionali e in capitale fisso tendono a essere sostituiti, e superati, da quelli in ricerca, progresso e formazione delle risorse umane. (Gulisano,2017). Si raffigura, così, un'impresa della conoscenza, con dei caratteri simili a quelli di una scuola d'insegnamento: un luogo dove non si produce, ma si pensa(Ciminata,2004). In un simile scenario la formazione svolge un ruolo di primaria importanza in quanto diviene un processo in grado di sensibilizzare in modo incisivo la generazione di un nuovo commercio strategico: la gestione delle conoscenze. A tal fine, per una maggiore competitività

formativa ed economica, è necessario dare attuazione,nel panorama europeo, al cosiddetto Triangolo della Conoscenza, che evidenzia l'interazione tra Istruzione, Ricerca e Innovazione. n questo senso, la cultura del lavoro si sottopone ad un processo di razionalizzazione nel senso che svela la sua ragion d'essere e razionalizzandosi il suo valore diviene educabile: perché mostra in che modo ha lasciato, lascia e può ancora lasciare un segno nella storia e nella libertà delle persone. Formare in questo senso significa permettere una negoziazione continua fra il bagaglio di conoscenze pregresse del soggetto-persona e quelle di altri possibili interlocutori, in relazione al nesso lavorativo, con i suoi codici, il suo sistema di valori etc.

Il lavoro può essere considerato come l'attività più umana che esiste. Il lavoro è per la persona e non la persona per il lavoro, pertanto le sue capacità lavorative non devono essere ridotte alla tipologia di mansione da svolgere o al ruolo da ricoprire, né piegate alla necessità dell'organizzazione. In un'ottica sistemica diviene necessario perseguire un duplice progetto:

- l'autorealizzazione personale;
- il successo dell'azienda/organizzazione stabilendo un'alleanza tra soggetto e organizzazione di contro ad una cittadinanza organizzativa controllata da razionalità assoluta (Rossi, 2008).

L'organizzazione dovrebbe dunque divenire "umanistica", che non ignora gli aspetti relazionali ed emotivi che agiscono in essa, ponendo al centro il lavoratore. Nei tempi odierni è possibile osservare come in nome del profitto e della produttività la personale autenticità del lavoratore è sacrificata. È necessario, infatti, transitare dalla produzione di profitto alla produzione di crescita soggettiva coniugando la logica della produzione con quella dell'apprendimento personale e organizzativo ripersonalizzando l'organizzazione per far vivere il lavoro non in maniera schizofrenica ma solistica per una diffusione della cultura del benessere investendo sulle identità personali a produrre valore. In tal guisa l'organizzazione si presenta quale contesto indispensabile per un soggetto responsabile che all'impegno dell'impresa a personalizzarsi si impegna a imprenditorializzarsi (puntando alla realizzazione di un lavoro decente che nobilita, che esprime un particolar modo di "esserci" e di "starci" nel luogo del lavoro. Le organizzazioni responsabilizzate sono fortemente innovative creano dei contesti per promuovere un fare creativo e non un fare esecutivo, utilizzando l'immensa potenzialità di apprendimento di cui dispongono. Tali istanze di organizzazioni umanistiche emergono da una prospettiva utopica tutt'altro che trascurabile in termini di forza generativa di ogni serio progetto di rinnovamento e come il non ancora (Ricoeur. 1998).

L'utopia fornisce un clima organizzativo di sfida intellettuale in un mondo che "prende forma giorno per giorno". Per stimolare l'innovazione è necessario un pensiero divergente che riesce, evitando di ricalcare schemi predefiniti e tentando percorsi rischiosi, riesce a giungere a soluzioni e contributi difficilmente prevedibili, ma ad alto valore aggiunto.

Per saper gestire l'inaspettato, quale caratteristica cangiante del mondo del lavoro, il soggetto deve essere pronto ad inventare ciò che non è stato ancora inventato per farsi titolare consapevole del proprio tempo e del proprio spazio in una continua progettazione e riprogettazione di sé. Dal punto di vista del contesto e dunque delle organizzazioni la valorizzazione di tutte le risorse umane, in termini inclusivi implica molteplici ripensamenti della dimensione del lavoro che possono essere così sintetizzati:

- un lavoro per la persona ;
- un lavoro che produce valore (utilità);
- un lavoro come progetto personale e professionale;
- un lavoro come preziosa risorsa formativa;
- un lavoro il cui piacere è legato all'azione, ad un'azione che la persona possa riconoscere come propria (Rossi, 2008).

3. Esplorare l'occupabilità per dar voce all'identità personale e professionale dei soggetti in condizione di disabilità

In tema di formazione identitaria è oggi possibile registrare la diffusione di un io fluido, plurimo che non permette all'individuo di conservare il filo della propria narrazione, di ritrovare se stesso nei cambiamenti; per cui la non identità nell'identità è il paradosso fondamentale dell'individuo. Nel passaggio, infatti, da una società a struttura gerarchica stabile ad una società a struttura reticolare mobile le identità vacillano. L'identità sfida continuamente la persona ad essere una nuova creazione e a permanere all'interno di un itinerario di vita imprevisto e imprevedibile. Il Sé infatti è da guardare come ad un costrutto sociale e relazionale prodotto e riprodotto nelle interazioni linguistiche interpersonali. Oggi il Sé non può più decifrarsi con la categoria dell'essere ma con la categoria del cambiare e del divenire , con la capacità della persona di farsi progetto, in quanto oggi la persona è nel suo essere costitutivamente progetto. Oggi infatti si richiede al soggetto una competenza professionale che inglobi alle conoscenze tecniche la capacità di agire in maniera libera e creativa all'interno dell'organizzazione.

In sintesi, in questo momento storico si pone come ideale un lavoratore creativo, disposto a far pratica quotidiana di apertura alla novità e all'innovazione. Un lavoratore che in condizioni creativizzanti può procedere alla costruzione del Sé in maniera riflessiva in una triplice dimensione temporale:

- come vivo il tempo del lavoro;
- come l'ho vissuto;
- come vorrei viverlo;

Senza il dialogo con il tempo non si può vivere appieno la vita infatti non si può attuare una significativa costruzione di Sé quando la crescita personale non è governata da una filosofia dello sviluppo, da un compito di sviluppo (Todaro, 1998). La costruzione del Sé esige un continuo impegno responsabile finalizzato all'attuazione di una personalità integrale, singolare, dialogica, solidaristica. Non dunque una identità ereditata, non acquisita (collegata alla condizione socio-professionale) ma una identità sperata (quella cui si aspira al fine di ottenere riconoscimento laddove svilupparsi implica divenire ciò che si propone di essere (Nuttin, 1964).

Solo una vita lavorativa idealmente ispirata e vissuta ci porta non ad avere il lavoro percepito e praticato come realtà estranea al nostro Sé, ma ad essere il lavoro, vivendolo come tipica espressione progettuale della soggettiva originalità creativa. (Rossi, 2008).

All'identità professionale è allora possibile guardare come al risultato dell'interazione dialettica di un "interno" e di un "esterno", al frutto della combinazione di un movimento centripeto e di un movimento centrifugo. Ne consegue che la pratica professionale si configura non già come un campo di teorie già scritte ma come una costruzione storica dei soggetti che vi operano. Il Sé professionale non rimanda a realtà oggettive ma appare come una costruzione distribuita nelle relazioni con gli altri, situata storicamente e culturalmente.

4. Il disegno di ricerca: dar voce ai giovani Campani in condizione di disabilità attraverso l'esplorazione del potenziale di occupabilità

Un contributo rilevante alla realizzazione della nuova soggettività professionale dei giovani in condizione di disabilità può essere dato dall'esplorazione della percezione dell'occupabilità, laddove sino a questo momento tale costrutto non è stato esplorato in relazione alle persone in condizione di disabilità e la maggior parte degli studi hanno posto l' attenzione sugli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei colleghi piuttosto che sul

punto di vista delle persone in condizione di disabilità. ((Schein, 2004; Gewurtz, Kirsh, 2005; Shur et al, 2005; Reichers, Schneider, 1990; (Ball et al, 2005; Sandler, Blanck, 2005; Stone, Colella, 1996; Burke-Miler et al, 2006; Ren et al, 208: 200; Morgan, Alexander, 2005; Keating et al, 2007; Smith et al, 2003).

Si è scelto nello specifico di realizzare una ricerca esplorativa, empirico-descrittiva, ponendosi i seguenti interrogativi che hanno orientato il punto di partenza di tale studio.

Qual è la percezione che i giovani Campani in condizione di disabilità hanno della propria occupabilità?

Successivamente, nel corso della ricerca e contemporaneamente all'analisi dei primi dati raccolti ci si è posti un secondo interrogativo:

Quali sono gli elementi individuali e contestuali che caratterizzano la storia e il progetto professionali di giovani lavoratori Campani in condizione di disabilità?

4.1 Un'introduzione ai presupposti metodologici dello studio

La difficoltà di reperimento di giovani in condizione di disabilità di diverse regioni italiane, ha limitato il campo di indagine alla regione Campania.

Abbiamo scelto di utilizzare un approccio misto (metodi quantitativi e qualitativi) per riuscire ad indagare elementi differenti del fenomeno. La prima parte dello studio, di orientamento quantitativo, ci ha fornito un quadro di riferimento generale che abbiamo approfondito poi attraverso una metodologia più qualitativa. L'obiettivo qui, non è quello di trattare in modo esaustivo un argomento che si presenta ben più complesso ma, al contrario, di far emergere gli sfondi entro i quali lo studio esplorativo si colloca. È importante sottolineare che si tratta di un processo riflessivo che, seppur presentato ora in passaggi separati, ha di per sé accompagnato, in maniera ricorsiva, tutta la ricerca. Si è scelto dunque di conoscere una specifica realtà basandosi su alcuni assunti specifici:

- Affrontare questioni "reali" e problemi veri: la ricerca nasce dai bisogni di conoscenza più o meno esplicitamente tradotti in insiemi di interrogativi sulla realtà (Ricolfi 1997: 20-21) e tratta problemi veri che si trovano stando in ascolto degli altri e mantenendo lo sguardo sul reale mentre accade (Mortari, 2010). Abbiamo costruito il progetto partendo da un interesse personale nei confronti del mondo della disabilità e con la volontà di affrontare una questione concreta, ossia l'occupabilità percepita dal punto di vista dei giovani disabili. Ci ha guidato la volontà di comprendere quale supporto la pedagogia, e nello specifico la pedagogia speciale, può offrire allo studio del tema e successivamente, nella fase di

discussione dei dati emersi, quali risposte, in termini di orientamento all'occupabilità, possono essere declinate;

- Raccontare i dati dal punto di vista dei soggetti e del contesto: fare ricerca significa raccontare la storia di come nascono questi interrogativi e dubbi, la curiosità di capire e studiare un tema e del viaggio che si intraprende per trovare delle risposte (Mortari, 2010). Ci siamo approcciati al contenuto di queste esperienze "lasciando parlare" il contesto, facendo in modo che potesse emergere insieme al significato che assume per i protagonisti stessi (Gobo, 1998). Ci siamo messi in ascolto dei soggetti e della loro interpretazione della realtà, consapevoli che questo rende il disegno di ricerca meno pianificabile ma più orientato a una disposizione flessibile e serendipica nei confronti dei contesti studiati. In questo modo è stato possibile "dare voce" ai diversi attori coinvolti nel processo e restituire l'esperienza attraverso il loro punto di vista: più che raccogliere i dati, siamo andati loro incontro (Dovigo, 2005: 17);
- Rendere conto: la ricerca non si ferma alla produzione di descrizioni ma trova proprio nell'accuratezza e nel coinvolgimento dei partecipanti, nel prendere parte, la sua ragione più profonda (Dovigo, 2005). Il ricercatore è invitato ad esplicitare i suoi ragionamenti, le intuizioni e le conoscenze tacite, al fine di fornire ai lettori le informazioni per un dialogo all'interno della comunità scientifica (Gobo, 2005). In questo modo, quello che si crea è uno spazio di responsabilità in cui le questioni metodologiche si uniscono a quelle teoriche, epistemologiche ed etiche (Mantovani, 2003: 43);
- Creare un percorso di esposizione reciproca: l'esperienza della ricerca fa riferimento alle modalità di partecipazione al mondo proprie del ricercatore e dei soggetti che prendono parte all'indagine e, la conoscenza che ne deriva, è il risultato di questo legame, in quanto configurazione complessa e situata di proprietà che emergono dall'interazione (Dovigo, 2003). Il soggetto esprime il suo personale punto di vista sui temi oggetto di ricerca, può scegliere le parole, le frasi e gli argomenti (Mantovani, 1998: 56). In questo incontro si comunicano e analizzano i vissuti, i pensieri e le emozioni che consentono di comprendere più a fondo ciò che si sta studiando (Dettori, 2012: 75). Il ricercatore assume una funzione di conoscenza dei soggetti e del loro mondo, ma anche questi ultimi sono parte attiva di un processo in cui il ricercatore diventa a sua volta oggetto, non sempre consapevole, di indagine. In questo senso, conoscere è sempre in una certa misura farsi conoscere, esporsi allo sguardo dell'altro, in una cultura della negoziazione (Dovigo, 2005: 18- 20). Tutto il progetto è stato costruito in interazione e attraverso il confronto con i partecipanti; solo grazie a questo

continuo scambio e contaminazione è stato possibile costruire una conoscenza condivisa;

- Attivare un processo riflessivo: la riflessività è una sorta di passaggio- ponte che si colloca come snodo tra il racconto dell'esperienza, la decodificazione del significato nel contesto di appartenenza, la discussione che si genera a partire dal confronto tra il sistema simbolico analizzato e la cultura di appartenenza del ricercatore. Per poter fare ciò è stato necessario assumere un punto di vista fluido in grado di muoversi in modo sensibile sul piano della vicinanza-distanza rispetto al soggetto studiato. Non si tratta di una dicotomia, ma piuttosto di una danza che si sviluppa durante la ricerca. La riflessività non è un percorso puramente introspettivo di elaborazione interiore, ma si realizza attraverso un processo che mette in relazione stretta, in modo circolare e autopoietico, conoscere ed agire (Dovigo, 2005: 26). Il ricercatore si muove costantemente e consapevolmente su due differenti piani, quello della riflessione concettuale, in cui le idee vengono riviste, generalizzate e specificate e il piano empirico in cui i dati di ricerca forniscono ulteriori indirizzi di indagine (Sorzio, 2005). Anche l'intervistato, attraverso la narrazione delle proprie esperienze, mette in atto processi mentali che lo portano a fare un'analisi attenta dei significati, analizzando motivazioni e tensioni. I fatti narrati non vengono presi in esame singolarmente ma vengono collegati a reti di significato che generano conoscenza (Clandin, Connelly, 2000: 15). La nostra volontà non è stata quella di dare delle soluzioni preconfezionate ma, al contrario, di attivare riflessioni condivise con i partecipanti. Quindi, possiamo sintetizzare i presupposti metodologici sottolineando la volontà di affrontare questioni concrete, dal punto di vista delle persone coinvolte e con l'obiettivo di sostenerle nella loro esperienza, fino a formulare a partire dal punto di vista dei soggetti, delle ipotesi di intervento a partire dai bisogni educativi dei soggetti e sulla base della lettura del contesto in cui essi si muovono secondo una prospettiva bio-psico-sociale.

4.2 Validità, attendibilità e limiti della ricerca

Per una ricerca valida e attendibile

Una domanda può essere spontanea quando si costruisce e realizza un percorso di ricerca: "l'interpretazione dei dati fatta dal ricercatore è convincente e valida?" Per poter rispondere a questa domanda è necessario definire il significato che questi diversi termini assumono all'interno dei percorsi di ricerca qualitativa:

- La persuasività: è rafforzata quando le affermazioni teoriche del ricercatore sono supportate da prove provenienti dalle descrizioni degli informatori, sono inclusi dei casi devianti e considerate delle spiegazioni alternative. Le questioni strategiche costringono il ricercatore a documentare le proprie affermazioni a beneficio dei lettori che non erano presenti per assistere al racconto delle storie o al fianco del ricercatore quando tentava di dare loro un senso (Riessman, 2008: 34);
- La validità: è il grado con il quale una descrizione rappresenta accuratamente il fenomeno sociale cui fa riferimento (Hammersley, 1990: 57). Questo termine può efficacemente essere sostituito, ad esempio, con quello di "autenticità", e il termine di "affidabilità" con quelli di "credibilità","consistenza", "applicabilità" (Semeraro, 2011: 105);
- L'attendibilità: è la capacità di essere lo specchio di ciò che accade sul campo riuscendo a cogliere le sfumature e le variazioni dei fenomeni sotto esame (Trinchero, 2004: 139). La sua valutazione viene effettuata attraverso le informazioni fornite dalla thick description che permettono di identificare i contesti analoghi in cui tali asserti possono essere trasferiti. (Corbetta, 2008: 13).

È possibile individuare dei criteri che aiutano a testare la credibilità di una ricerca:

- I metodi di ricerca sono appropriati alla natura dell'oggetto?
- La connessione con la teoria e con le conoscenze attuali è chiara?
- I criteri utilizzati per la selezione dei casi, per la raccolta dei dati e per l'analisi sono chiaramente esplicitati?
- La sensibilità dei metodi è adatta alle necessità della ricerca?
- I dati sono stati raccolti e archiviati sistematicamente?
- È stato fatto riferimento a procedure accettabili di analisi?
- Quanto è sistematica l'analisi?
- La discussione sui concetti è adeguata e le categorie derivano dai dati?
- Le prove a favore e contro le argomentazioni sono discusse adeguatamente?
- È stata fatta chiara distinzione tra i dati e le interpretazioni? (Silverman, 2008: 277).

Al fine di rendere valido, attendibile e credibile lo studio esplorativo qui proposto si è fatta attenzione ad alcuni aspetti:

- Selezionare e adottare strumenti quantitativi e qualitativi che consentissero di esplorare, in modo coerente al framework teorico di riferimento scelto, il fenomeno dell'occupabilità, tenendo conto , in un' ottica sistemica delle transazioni tra individuo e contesto;

- coinvolgimento del ricercatore e dei partecipanti, ma attenzione anche al sistema di significati e alle pratiche sociali entro cui i risultati della ricerca si sono iscritti, le possibilità di comunicare i risultati in maniera efficace (Mazzara, 2002: 22);
- argomentazione minuziosa dell'iter della ricerca, dei suoi scopi, del contesto in cui svolge, delle scelte e dei criteri adottati, lasciando quindi traccia delle scelte compiute nel processo e giustificandole (Trinchero, 2004: 137);
- trasparenza teorica tramite il riferimento esplicito alle posizioni dalle quali prendono avvio le interpretazioni, quindi mostrare come ciò produca interpretazioni particolari escludendone altre (Moisander e Vatonen, 2006: 23).

Va tuttavia considerato, quale limite di tale studio esplorativo, la non generalizzabilità dei risultati che risultano validi solo in relazione al contesto campano.

5. Le fasi della ricerca

Guidati da questi principi abbiamo realizzato il disegno della ricerca che vaglia percorsi di prova che permettono di avvicinarsi progressivamente al contesto e conoscerlo per contaminazione. (Dovigo, 2005). La tematica sensibile, il periodo storico caratterizzato da crisi economica e le indicazioni provenienti dalla letteratura che focalizza l' attenzione sulla socializzazione lavorativa dei giovani in condizione di disabilità dal punto di vista dei datori di lavoro e dei colleghi in contesti aziendali da un lato, e sul costrutto di occupabilità non approfondito in relazione alle persone disabili e non esplorato dal punto di vista dei soggetti dall'altro, ci ha richiesto di progettare con particolare attenzione soprattutto i primi momenti di contatto con i partecipanti allo studio. Il percorso, caratterizzato da diverse fasi, ci ha consentito di avvicinarci al contesto mettendolo piano a piano a fuoco esattamente come accade quando si utilizza lo zoom di una macchina fotografica.

5.1 L'esplorazione del contesto

In Campania, le persone disabili censite dall'INAIL ammontano a 58.585 unità di cui 48.585 sono uomini (83%) e 10.000 donne (17%). Al fine di individuare giovani disabili Campani di età compresa tra i 18 e i 30 anni che volessero partecipare allo studio esplorativo, si è scelto di individuare attraverso quali canali poter presentare il progetto di ricerca e coinvolgere cosi tali giovani. Si è scelto nello specifico di effettuare una

mappatura, sul territorio campano, delle principali associazioni che si occupano di disabilità, individuano le caratteristiche principali di tali associazioni in termini di fasce di età a cui si rivolgono,attività svolte e tipologia di disabilità degli utenti. La mappatura delle principali associazioni attive sul territorio di campano ci hanno permesso di constatare come la maggior parte di esse sono nate dalla volontà di familiari e persone in condizione di disabilità il cui obiettivo è volto alla creazione di spazi di socializzazione e di acquisizione dell'autonomia personale. Le poche associazioni che si occupano di inserimento lavorativo offrono per lo più percorsi laboratoriali pre-profesionalizzanti e terapie occupazionali in spazi protetti caratterizzati dal "come se" e non dalla sperimentazione in contesti lavorativi reali ma improntati all'acquisizione di competenze lavorative connesse principalmente all' artigianato e alla ristorazione.

Nome	Fascia di età a cui si rivolge	Attività	Tipologia di disabilità	Obiettivi
Associazione Sordi Campani	Tutte	Assistenza sanitaria: percorsi riabilitativi per ausili della comunicazione; assistenza in visite mediche e/o di invalidità civile; pratiche assistenza medica; Attività socio-culturali: servizio di interpretariato e corsi connessi; servizio di segretariato; assistenza burocratica per il disbrigo di pratiche di qualsiasi titolo.	Sordità	Favorire l'iintegrazione e l'inclusione sociale dei sordi
U.N.I.Vo.C. Unione Nazionale Italiana Volontari pro Ciechi Sezione di Napoli – ONLUS	Tutte le età	Laboratori di educazione ai sensi; attività dedicate al tempo libero; corsi di lettura braille per volontari; campi scuola	Cecità e ipovedenza	Promuovere l'inclusione delle persone non vedenti e ipovedenti e sensibilizzare la comunità al tema della disabilità
Nives Onlus	18-30 anni	Attività di orientamento, accompagnamento e di socializzazione	Tutte le disabilità	Agevolare la socializzazione, l'integrazione e l'inclusione sociale di queste persone facendo emergere quanto più possibile delle abilità residue.
L'Associazione "Le Ali della Solidarietà"	Tutte le età	Attività ricreative e laboratoriali	Disabilità fisica e disagio psichico	Accrescere l'inserimento sociale di soggetti socialmente esclusi, attraverso sportelli informativi al fine di offrire servizi gratuiti a persone o famiglie che versano in stato di bisogno.
AGAPE ASSOCIAZIONE GENITORI AMICI PERSONE DISABILI	Tutte le età	Laboratori ludico-ricreativi, attività di socializzazione stimolazione intellettiva	Disabilità fisica e disagio psichico	Favorire e promuovere iniziative volte a rispondere ai bisogni delle persone disabili e sollecitare l'integrazione sociale.
PETER PAN	Tutte le età	Assistenza sociale	Tutte le disabilità	Accogliere,sostenere e valorizzare le fasce sociali più deboli: disabili, anziani e minori. -diffondere una cultura di accettazione e di accoglienza sul territorio, -promuovere scambi culturali nazionali con strutture aventi scopo sociale affine; -offrire un servizio di assistenza domiciliare ai portatori di handicap, anche gravi.
AIAS	18-50 anni	Assistenza sociale, attività di sensibilizzazione alla disabilità, attività per l' inserimento lavorativo	Disabilità motoria e intellettiva	assistere all'autonomia di persone con disabilità.

ACCESSIBILITA' E NUOVE TECNOLOGIE	Tutte le età	Laboratori informatici e corsi di formazione alla tecnologia	Tutte le disabilità	Promuovere la formazione e l'informazione sull'accessibilità e le nuove tecnologie per soggetti disabili
PEEPUL	Tutte le età	Attività di turismo e sport accessibile, attività ricreative e culturali	Tutte le disabilità	Azioni di sensibilizzazione dei cittadini "non-svantaggiati" e quelle di mobilitazione dei cittadini portatori di handicap, allo scopo di abbattere gli ostacoli non solo di ordine architettonico, ma soprattutto di tipo culturale nella convinzione che il totale cambiamento del "paesaggio fisico e mentale" realmente vissuto da tutti gli abitanti, possa determinare al riguardo l'evoluzione culturale e civile della nostra regione.
LA SCINTILLA ONLUS	20-40 anni	Attività di gestione domestica, attività di socializzazione, laboratori di cucina e di decorazione artigianale, attività culturali	Tutte le disabilità	Promuovere l'assistenza residenziale o semiresidenziale delle persone disabili
LA RUOTA ONLUS	6-25 anni	Attività di sostegno allo studio, attività di promozione dell'autonomia individuale; attività socio-educativa; servizi di residenzialità; laboratori ergo terapici artigianali – occupazionali	Tutte le disabilità	Aiutare la persona ad esprimere bisogni, risorse, potenzialità soggettive specifiche in un cammino di accettazione della propria disabilità; formulare processi formativi guidati miranti allo sviluppo di capacità di autonomia e di realizzazione personale che coinvolgono le persone disabili nella loro globalità mediante la valorizzazione delle abilità possedute; promuovere il concetto di adultità nella persona con disabilità attraverso proposte formative, di crescita personale sociale che coinvolgono la persona come soggetto attivo; orientare la persona con disabilità nelle scelte che favoriscono la costruzione del proprio progetto di vita.
FEDE E LUCE ONLUS	Tutte le età	Attività di sostegno alle famiglie e alle persone	Tutte le disabilità	Sostenere le famiglie e le persone in condizione di disabilità per evitare l'isolamento sociale

SUPERABILE ONLUS	Tutte le età	Servizio di consulenza per l'autonomia domestica tramite l'installazione di sistemi domotici; realizzazione di una barca da diporto a motore per attività sportive marine/ricreative; attività di mobilità collettiva e individuale; progetto didattico per la sicurezza stradale rivolto a studenti degli Istituti Superiori di Napoli e Provincia, per ridurre gli incidenti motociclistici	Disabilità motoria e sensoriale	La tutela dei diritti delle persone con disabilità; la non discriminazione; l'integrazione sociale e le pari opportunità delle persone con disabilità e delle loro famiglie.
Libero per tutti	18-30 anni	Attività di aggregazione e socializzazione; realizzazione di negozi gestiti da persone in condizione di disabilità		Promuovere l'integrazione sociale e lavorativa dei giovani disabili
FISH CAMPANIA	Tutte le età	Iniziative promozionali, culturali e politiche (convegni, manifestazioni, partecipazione a commissioni e organismi istituzionali, ricerche e studi,		Promozione di iniziative associative e inter-associative tra le proprie federate e altri organismi che operano sul tema della disabilità a livello locale, provinciale, regionale, nazionale e internazionale; tutela dei diritti civili e umani delle persone con disabilità; definizione di progettualità legata all'istituzione di servizi e alla fornitura di expertise nei settori dell'accessibilità, dell'inclusione sociale, del lavoro, dei servizi alla persona, della vita indipendente.
CENTRO SOCIALE POLIFUNZIONALE "E' PIÙ BELLO INSIEME	Tutte le età	Danza e terapia di espressione corporea finalizzata alla realizzazione di un Musical, laboratorio di informatica, rieducazione motoria, psicomotricità, orientamento al lavoro, animazione territoriale, cura del sé, didattica, educazione ambientale, t-group, laboratorio di cucina, laboratori di produzione di dolci e biscotti, laboratorio di artigianato per la produzione di bomboniere, supporto e sostegno alla famiglia.	Tutte le disabilità	Favorire e potenziare la qualità della vita delle persone con disabilità; ciò attraverso la creazione di legami significativi nella dimensione di comunità che sa farsi famiglia; promuovere l'autentica integrazione e inclusione, e per una cultura che valorizzi la diversità nel suo significato più edificante

A seguito di questa mappatura si è scelto di contattare telefonicamente le associazioni al fine di fissare degli appuntamenti per poter presentare lo studio esplorativo agli utenti delle associazioni. Sono state inoltre contattate su consiglio delle associazioni numerose famiglie nonchè parrocchie al fine di raggiungere i giovani disabili impegnati in questi contesti.

5.2 La scelta e la predisposizione degli strumenti alla luce del framework teorico: Il questionario Avo e il modello di occupabilità dell'INAPP.

I documenti e le raccomandazioni comunitarie e nazionali che guidano anche buona parte degli interventi cofinanziati dal Fondo sociale europeo considerano l'occupabilità quale obiettivo prioritario delle politiche per l'occupazione. D'altra parte, è noto che l'occupabilità rappresenta uno dei pilastri della strategia europea per l'occupazione e, nel nostro Paese, l'attenzione politica è ampiamente rivolta a potenziare interventi ordinari e straordinari di ricerca e di accompagnamento al lavoro. Tali interventi risultano ancora più complessi se si fa riferimento ai giovani in condizione di disabilità, di cui spesso non si tengono conto competenze, risorse, peculiarità e difficoltà, contestualizzate nel quadro più ampio della realizzazione del proprio progetto di vita e professionale, guardando all'occupabilità in termini sistemici, nella continua negoziazione tra individuo e contesto socio-culturale e politico. Diventa dunque fondamentale disporre di strumenti adeguati per rendere le persone più occupabili, più competitive, sempre più attive, committenti e corresponsabili del proprio percorso di vita.

Al fine di esplorare la percezione che giovani in condizione di disabilità hanno della propria occupabilità quale costrutto multidimensionale, l' analisi della letteratura scientifica, la cui sintesi è già stata presentata nei precedenti capitoli, ha orientato alla scelta dello strumento Avo che va ad operazionalizzare il modello di occupabilità (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi; 2015) elaborato dall'Inapp. Tale strumento e il modello teorico ad esso sotteso sono stati costruiti a partire dalla letteratura tecnico-scientifica sul tema dell' occupabilità. Se di questo tema si comincia a parlare già dagli anni 50-60 per distinguere i soggetti "occupabili" da quelli "non occupabili" in base alle attitudini personali e allo stato di salute fisica e mentale, è dalla fine degli anni '90 che si elaborano i primi modelli sul costrutto. Da allora, la letteratura scientifica si è arricchita di contributi che offrono numerose definizioni e declinano l'occupabilità attribuendo peso e valore diverso a determinanti soggettive e personali e a dimensioni strutturali contestuali, in riferimento alla prospettiva macro, meso o micro da cui si parte (De Fillippi, Arthur, 1994; McArdle et al., 2007; Fugate, Kinicki, 2008; Cavenago, Magrin, Martini, Monicelli, 2013; Mäkikangas, De Cuyper, Mauno, Kinnunen, 2013, Williams, et al, 2015). Interessante è il

passaggio da una concezione di occupabilità come *policy* aziendale per aiutare l'individuo a mantenere la propria posizione lavorativa, a una concezione in cui le caratteristiche individuali assumono significato indispensabile perché la persona abbia maggiori opportunità di impiego. Questo passaggio, che accomuna molta letteratura recente sull'occupabilità, ha portato a considerare l'individuo come unità principale di analisi, con la sua "dotazione" di risorse e competenze che spesso sono considerate indipendenti dal contesto di lavoro. Tuttavia, sebbene l'orientamento attuale, soprattutto nell'ambito della psicologia positiva, considera l'*employability* un costrutto di natura disposizionale, un ricco filone di studi sociologici intravede in questa visione alcuni limiti. Il limite principale è dato dal fatto che l'occupabilità di un soggetto non può prescindere da elementi di contesto e che il patrimonio di risorse del soggetto non è indipendente da questo. Gli elementi di contesto a cui si fa riferimento sono spesso individuati nelle dinamiche del mercato del lavoro e sono relativi all'area geografica di provenienza: variabili, quindi, non controllabili e non modificabili. Se sposassimo una lettura prettamente socio-economica dell'occupabilità continueremmo a considerare a più alto potenziale chi è maggiormente favorito dalle opportunità ambientali. Gli elementi su cui è possibile incidere, anche nell'incrocio tra individuo e contesto, sono, da ricercarsi, per esempio, nelle strategie d'azione che le persone mettono in campo nel loro ambito di riferimento, familiare, sociale e di vita in generale. Si tratta quindi, nell'ottica del modello di occupabilità proposto dall'Inapp, di lavorare sulle reti di supporto, sulla conoscenza e fruizione dei servizi, e su tutti gli aspetti di potenziamento di una vita di cittadinanza attiva. La stessa crescente attenzione verso il capitale psicologico, come risorsa chiave per l'inserimento nel mercato del lavoro, si accompagna a un sistema di carriera non più basato sulla posizione, ma sulle competenze e sull'esperienza degli individui (Grimaldi, Porcelli, Rossi, Silvi, Boschi; 2015). Alcuni autori sintetizzano tale concetto con la denominazione "capitale di carriera", che è investito temporaneamente nell'organizzazione di appartenenza e utilizzabile per affrontare nuove transizioni (Grimaldi, Quaglino, 2005; Rolandi, 2015). Sulla scia di una concezione disposizionale dell'occupabilità, ovvero di una caratteristica non direttamente osservabile, il modello Isfol sostiene l'ipotesi che essa sia un potenziale che dipende da alcune risorse e competenze interne al soggetto (ovvero il capitale umano, sociale e psicologico della persona), e da un mix di fattori in qualche modo oggettivabili. A fronte di tali considerazioni, ma anche a valle di evidenze empiriche ottenute negli ultimi anni da ricerche dell'Inapp (Grimaldi, 2007; Grimaldi, Avallone, 2005) volte ad esplorare il ruolo e l'interazione di alcune dimensioni psicosociali e di alcune condizioni contestuali sui bisogni occupazionali e sulla domanda di orientamento, si è scelto di definire l'occupabilità come *l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona - mediato dalle variabili situazionali - che consente all'individuo- di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro, con un progetto professionale aderente al contesto*(Grimaldi, Porcelli,

Rossi, 2014; p.50). Con questa definizione si sostiene l'ipotesi che l'occupabilità sia un potenziale individuale che dipende da risorse e competenze personali. In particolare, l'Inapp ha ritenuto fondamentale mettere in relazione queste risorse con alcuni aspetti indicativi delle modalità di agire di una persona:

- le strategie di ricerca del lavoro messe in campo;
- la conoscenza e la fruizione dei servizi disponibili sul proprio territorio;
- la partecipazione sociale.

Pertanto è stata sviluppata e validata una misura "soggettiva" o disposizionale dell'occupabilità che aggrega in un solo indice alcuni fattori emersi dalla letteratura, come particolarmente salienti (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Boschi; 2015).

Al riguardo va sottolineato che alcuni approcci lasciano separati i fattori che determinano l'occupabilità. Pertanto l'Inapp ha ritenuto preferibile, invece, anche per facilitare il lavoro di tanti professionisti che devono intervenire in materia di occupabilità, pervenire a un singolo indice sintetico. Questi fattori fanno riferimento a quelle che nel modello proposto dall'Inapp sono state chiamate le risorse interne di occupabilità, ovvero, in ipotesi, le seguenti dimensioni: adattabilità professionale, *coping*, autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, attribuzione causale, percezione del mercato del lavoro, sostegno percepito e reti sociali. L'ipotesi è che queste risorse, nel loro insieme, diano luogo a un potenziale interno di occupabilità, utile nella ricerca o nel cambiamento del lavoro. Questo indice, unito e connesso ad una serie di variabili descrittive e/o strutturali in riferimento alla storia curriculare dell'individuo e alla lettura del contesto territoriale, ma anche in considerazione di altre variabili (tra cui l'età, il genere e la residenza) danno, una stima complessiva del potenziale di occupabilità dell'individuo. Per tale motivo il questionario AVO prevede anche una versione qualitativa per la raccolta di dati anagrafici e socio-curricolari utile sia per una consulenza orientativa, sia per pervenire ad una stima complessiva del potenziale di occupabilità della persona. Riportiamo qui di seguito una rappresentazione grafica del modello di occupabilità dell'Inapp:

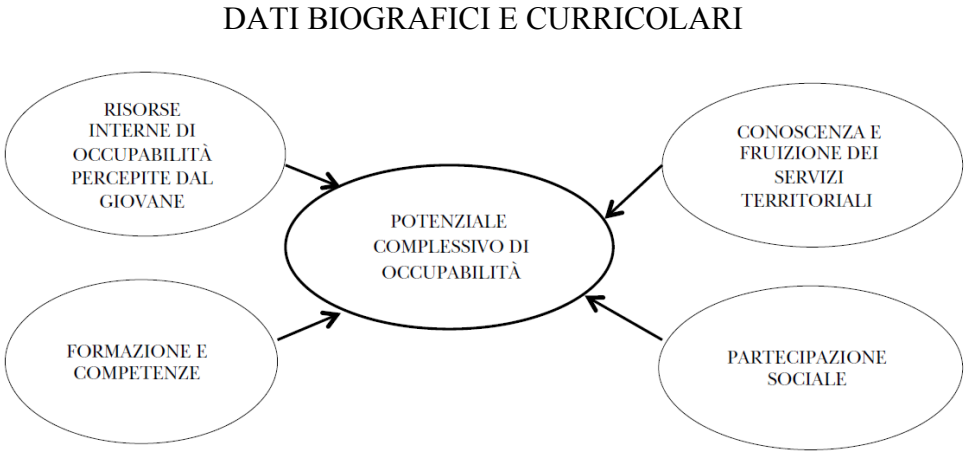


Figura 1. Il modello di occupabilità dell'Inapp

Il questionario AVO Giovani consente di produrre come output complessivo in termini di indice del potenziale interno di occupabilità dato dall'insieme delle risorse interne emerse significative dalla analisi di validità del costrutto del modello proposto, come evidenziato nella seguente figura:

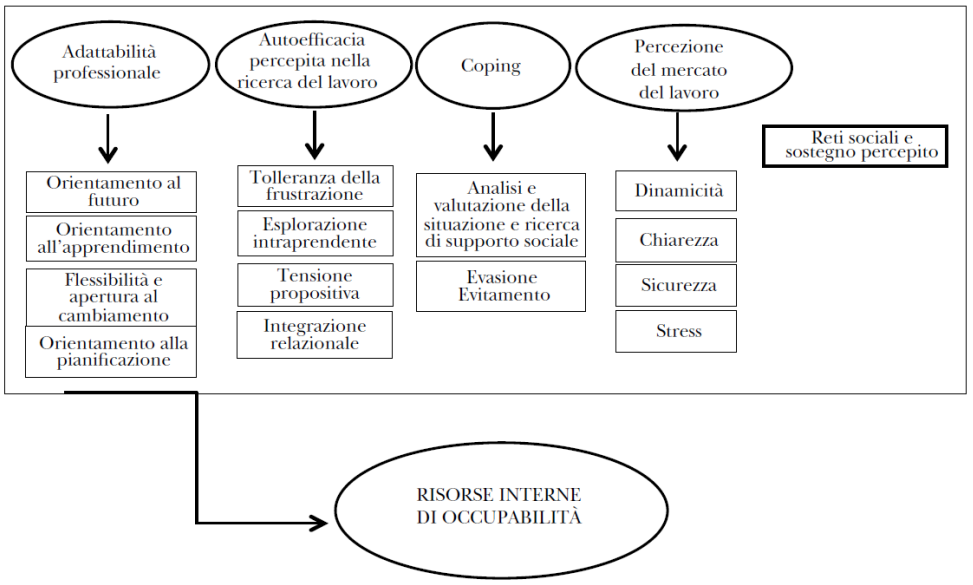


Figura 2. Indice del potenziale interno di occupabilità secondo il modello Inapp stimato nel questionario AVO Giovani.

Il questionario Inapp AVO Giovani è stato progettato coerentemente con i fattori ipotizzati nel modello precedentemente descritto e si compone di due versioni. Una (AVO Giovani - Strumento per l'approfondimento qualitativo) mira a raccogliere informazioni su dati di vita (biografici, curriculari, professionali, formativi, ecc.): in altri termini, su tutte le variabili descrittive rilevanti ai fini dell'approfondimento qualitativo e della relazione consulenziale nella pratica orientativa e che, in qualche misura, siamo certi contribuiscono a determinare il potenziale complessivo di occupabilità. Nello specifico, oltre a raccogliere dati anagrafici, dati relativi alla formazione (titolo di studio conseguito e altre esperienze professionali certificate o meno) e dati sullo stato occupazionale/lavorativo (lavori svolti, settori occupazionali in cui si è impiegati), esplora alcune dimensioni di sicuro interesse ai fini del nostro lavoro: le strategie di ricerca del lavoro messe in atto, la partecipazione sociale, la conoscenza dei servizi presenti nel territorio e il possesso di alcune competenze

Pertanto si è scelto di adottare anche questo strumento nel presente studio esplorativo al fine di raccogliere tali informazioni in relazioni ai 202 soggetti in condizione di disabilità che hanno deciso di essere coinvolti nella ricerca.

Sia per ragioni di lunghezza complessiva sia per specificità metodologiche, il questionario esplora il possesso di due soli ambiti di competenze, quello linguistico e quello informatico (sicuramente competenze tra le più richieste dal mondo del lavoro), lasciando alla fase di consulenza orientativa, più qualitativa e più riflessiva, l'approfondimento degli altri ambiti di competenza. Si ritiene, infatti, che la fase di ricostruzione e di bilancio del percorso formativo e pro-fessionale dei giovani debba essere preferenzialmente accompagnata da un consulente. Il lavoro di autovalutazione che il giovane si trova a fare compilando lo strumento necessita quindi di un momento di approfondimento guidato.(Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Boschi; 2015).

5.3 La struttura del questionario Avo

Nello specifico, il questionario si compone di 43 domande raggruppate in 12 sezioni che fanno riferimento a differenti contenuti e/o dimensioni:

1. Sezione Dati Anagrafici
2. Sezione Formazione
3. Sezione Stato occupazionale/lavorativo
4. Sezione Ricerca del lavoro
5. Sezione Conoscenza e fruizione dei servizi territoriali
6. Sezione Partecipazione sociale

7. Sezione Adattabilità
8. Sezione Coping
9. Sezione Autoefficacia percepita
10. Sezione Attribuzione causale
11. Sezione Percezione del mercato del lavoro
12. Sezione Reti sociali/sostegno percepito

Al fine di rilevare le differenti di condizioni di disabilità dei soggetti coinvolti, è stata inserita nella versione originale , a seguito della sezione Stato occupazionale/lavorativo, una sezione in cui si invitano i partecipanti a descrivere la propria condizione di disabilità, senza adottare categorie predefinite, lasciando cosi spazio al soggetto di descriversi liberamente. È stata adottata la seguente formula:

Descrivere la propria condizione di difficoltà.

Per quanto concerne alle dimensioni che caratterizzano le varie scale che compongono il questionario Avo, appare necessario, esplorarle una ad una.

5.3.1 La dimensione dell'adattabilità

Molti sono gli studi e gli approfondimenti teorici che negli ultimi anni hanno posto al centro della riflessione e della ricerca il tema dell'adattabilità, considerandola una variabile chiave del livello di occupabilità della persona. Con il termine 'adattabilità' si intende la propensione ad affrontare i compiti evolutivi, per prepararsi a partecipare al ruolo lavorativo in modo attivo (Savickas, 1997; Savickas, Porfeli, 2012). L'adattabilità alla carriera comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di "guardarsi intorno" (esplorazione di carriera), sia la propensione verso il futuro, ovvero l'"immaginarsi in avanti" (pianificazione della carriera), e quindi la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera (Savickas, 2002).

La definizione di adattabilità, sulla quale si basa la scala costruita ad hoc dall'Isfol e inserita nel questionario *AVO Giovani*, si fonda sul modello elaborato da Savickas (1997; 2005; 2012; Savickas, Nota et al, 2009) che si esplica lungo le seguenti quattro dimensioni:

1. *Concern* – interesse per il proprio futuro – si riferisce alla capacità previsionale di anticipare possibili alternative di vita. La persona che mostra interesse per il proprio futuro è generalmente ottimista e si pone positivamente di fronte ai cambiamenti, considerando le transizioni, anche quelle lavorative, come opportunità e sfide con le quali misurarsi. Il giovane orientato al futuro di fronte alle scelte da effettuare non trascura le diverse opzioni che si presentano;
2. *Control* – controllo delle situazioni attraverso azioni pianificate e organizzate – si riferisce alla credenza di poter controllare, e, in parte, determinare il proprio futuro. Gli accadimenti e le transizioni di vita sono quindi presi in carico dal soggetto che

mostra un atteggiamento proattivo e responsabile. Il giovane che crede di poter controllare il proprio futuro è attore e committente del proprio percorso di vita;

3. *Curiosity* – propensione ad adottare una ampia visuale verso le opportunità e le possibilità – si riferisce alla disponibilità all'apprendimento e all'esplorazione di nuovi contesti e ambiti di interesse. Il giovane che mostra una marcata curiosità è general-mente più aperto e flessibile e prende in considerazione diverse possibilità di sviluppo formativo/lavorativo;
4. *Confidence* – fiducia in se stessi e nelle proprie capacità – fa riferimento alla convinzione di saper affrontare le situazioni e a di saper raggiungere gli obiettivi. Il giovane che ha fiducia in se stesso e nelle proprie capacità ha più possibilità di raggiungere il successo formativo/lavorativo.

La dimensione dell'adattabilità così come descritta da Savickas è stata rielaborata e integrata da Isfol sulla base degli studi condotti sul tema dell'Occupabilità, che hanno consentito di ridefinire e identificare quattro specifiche dimensioni attraverso le quali si esprime e si declina il livello di adattabilità del soggetto: Orientamento al futuro, Orientamento all'apprendimento, Flessibilità/Apertura al cambiamento, Orientamento all'obiettivo/Controllo/Pianificazione.

Su tale base è stata costruita una scala sull'adattabilità, attualmente in corso di validazione, costituita da 35 item, suddivisi in quattro sottoscale. Nel questionario AVO Giovani la modalità di risposta è su scala a 6 passi (da 1 "completamente falso" a 6 "completamente vero'). La consegna data per la risposta è la seguente: "ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – quanto ogni situazione è vera o falsa per te".

In particolare, i contenuti e i significati che descrivono e definiscono le quattro dimensioni dell'adattabilità sono di seguito descritti:

1. *Orientamento al futuro*: inteso come propensione a "preoccuparsi" per il futuro, a essere orientati positivamente e attivamente verso di esso, a proiettarsi in avanti in modo concreto e reale mediante la pianificazione di azioni funzionali ad aspirazioni e obiettivi da perseguire. Tale disposizione appare collegata alla percezione e all'idea che il futuro sia controllabile e dipenda da noi, dalle nostre scelte, dall'esercizio delle nostre capacità e volontà. Tale dimensione, di natura progettuale, implica una specifica e concreta definizione degli obiettivi da raggiungere (siano essi formativi, professionali o di carriera) e di un coerente piano di azione.
   In particolare, l'orientamento al futuro si declina attraverso diverse sottodimensioni: la disposizione a prefigurare, immaginare/pensare ai possibili e diversi scenari futuri, a valutarne in modo adeguato la realizzabilità in funzione delle risorse e delle caratteristiche personali (capacità, competenze, motivazioni,

ecc.) e di fattori esterni (contesto di riferimento, mercato, opportunità formative, ecc.); la percezione e rappresentazione del futuro come "non lontano", concreto, controllabile, come "un pensiero dell'oggi" e uno spazio costante del presente nel quale confluiscono aspirazioni, obiettivi, progetti, programmi, azioni; la disposizione a ritenere di "essere capaci" di raggiungere determinati obiettivi e avere un'aspettativa ottimistica rispetto agli eventi futuri; la consapevolezza dell'impatto che avranno sul proprio futuro iniziative, scelte e decisioni già assunte o che devono essere ancora valutate ed effettuate; la propensione a definire obiettivi di medio o di lungo periodo e a pianificare azioni coerenti. A titolo di esempio seguono due item relativi alla dimensione "Orientamento al futuro": *Mi preparo per il futuro cercando di accrescere le mie competenze; Ho dei progetti per il futuro.*

2. *Orientamento all'apprendimento*: fa riferimento alla curiosità professionale, alla propensione a esplorare l'ambiente con l'obiettivo di apprendere informazioni su di sé e sul contesto, a conoscere contenuti, situazioni e contesti nuovi, a farsi coinvolgere nei processi di apprendimento formali e informali. Esprime l'interesse per la propria crescita personale, formativa e professionale, l'orientamento a cogliere, valorizzare ogni opportunità di apprendimento e a porsi in una prospettiva di sviluppo e miglioramento continuo.
   L'orientamento all'apprendimento è fondamentale per l'adattabilità. Gli sforzi messi in campo dagli individui con alti livelli di occupabilità sono spesso finalizzati al raggiungimento di informazioni e opportunità di sviluppo personale. I risultati e le conseguenze associati alle proprie azioni costituiscono per la persona un feedback che consente di valutare, nelle diverse situazioni, sforzi, possibilità e risorse disponibili e di adattarsi ad essi. L'apprendimento continuo è una determinante importante soprattutto in riferimento al successo di carriera (Hall, Mirvis, 1995; Savickas, 2002). Inoltre, le attitudini, le motivazioni e le disposizioni personali favoriscono l'adattabilità e l'occupabilità in genere.
   L'orientamento all'apprendimento si declina in diverse sottodimensioni: la disposizione ad arricchire il proprio bagaglio di conoscenze, esperienze e strumenti professionali, a ricercare situazioni e attività che possano consentire di esprimere, acquisire ed esercitare nuove competenze, a individuare e cogliere opportunità di apprendimento, di crescita e sviluppo professionale; la propensione a misurarsi con situazioni nuove nelle quali sia possibile sperimentarsi e mettersi alla prova, ponendosi nella prospettiva del miglioramento continuo; l'orientamento ad assumere una posizione di riflessione attiva nei confronti di esperienze dirette e indirette, di contenuti e conoscenze acquisite; la consapevolezza dei propri punti di forza e delle proprie aree di miglioramento al fine di poter immaginare, definire e pianificare un proprio percorso di sviluppo. A titolo di esempio seguono due item

relativi alla dimensione "Orientamento all'apprendimento": *Ricerco situazioni che mi possano consentire di sviluppare nuove competenze; Cerco di individuare i miei punti di debolezza per potermi migliorare*.

3. *Flessibilità/Apertura al cambiamento*: esprime la capacità di adattarsi al cambiamento e alle situazioni nuove e la propensione ad affrontare in modo attivo, sicuro e flessibile contesti mutevoli e incerti. Rappresenta la disposizione ad accogliere e valorizzare punti di vista diversi, ad adottare schemi di pensiero/ragionamento flessibili, non ancorati a idee precostituite. In sintesi, si connota come una flessibilità di natura cognitiva e relazionale.
   L'apertura al cambiamento è un'altra variabile importante che caratterizza l'adattabilità della persona e favorisce le possibilità di sviluppo personale e di apprendimento continuo. È associata a una buona capacità di fronteggiare situazioni poco familiari o sconosciute. La manifestazione di flessibilità permette di affrontare al meglio i cambia-menti e le situazioni di incertezza (Arora, Rangnekar, 2015). Diversi autori sostengono che gli individui propensi a effettuare nuove esperienze appaiono più flessibili rispetto alle richieste del mercato del lavoro e ad essere quindi potenzialmente più occupabili.
   La Flessibilità e l'Apertura al cambiamento si declinano attraverso diverse sottodimensioni: la disposizione ad adottare modalità relazionali costruttive e positive, aperte a soluzioni e punti di vista nuovi e diversi e a utilizzare, in modo attivo e consapevole, stili di comportamento differenziati in funzione delle caratteristiche degli interlocutori e del contesto; la propensione a individuare soluzioni di mediazione in presenza di una contrapposizione tra esigenze e posizioni diverse; l'orientamento a identificare e ad agire nella gestione di un problema su un ventaglio ampio di possibili soluzioni e ad adottare, sul piano cognitivo, chiavi di lettura dei fenomeni diverse e flessibili, non collegate a specifici schemi di riferimento; la disposizione a confrontarsi con obiettivi impegnativi e sfidanti e ad affrontare con curiosità e consapevolezza delle proprie risorse situazioni e problemi nuovi. A titolo di esempio seguono due item relativi alla dimensione "Flessibilità/Apertura al cambiamento": *Quando mi affidano un nuovo compito, mi piace mettermi alla prova; Sono portato ad affrontare i cambiamenti assumendomene i rischi*.

4. *Orientamento all'obiettivo/Controllo/Pianificazione*: esprime la disposizione ad attivarsi con determinazione per raggiungere gli obiettivi prefissati entro i tempi previsti, anche mediante una buona pianificazione e organizzazione delle attività. Il controllo professionale è una variabile importante dell'adattabilità ed è connesso alla convinzione che la persona ha di poter esercitare un controllo sulla propria vita e sul proprio futuro professionale, assumendosi la responsabilità delle proprie scelte.

L'Orientamento all'obiettivo/Controllo/Pianificazione, si declina attraverso diverse sottodimensioni: la disposizione ad attivarsi per incidere sul corso degli eventi, formulando proposte e alternative per raggiungere l'obiettivo; l'orientamento a rivolgere energie e sforzi verso situazioni e problemi sui quali ritiene di esercitare realisticamente un controllo o realizzare un cambiamento; la propensione a prendere l'iniziativa, ad attivarsi prima che la particolare situazione lo richieda e a fornire una risposta tempestiva a specifici problemi, esigenze, cambiamenti; l'orientamento a ricondurre idee, propositi e progetti, in azioni, iniziative e risultati; la disposizione a ricercare e cogliere le opportunità che si presentano nella vita e a tradurle in risultati concreti e soddisfacenti; la disposizione a pianificare le attività, mediante la definizione di priorità, azioni e tempi e a mobilitare le proprie energie e risorse individuali verso il perseguimento degli obiettivi. A titolo di esempio seguono due item sulla dimensione: "Orientamento all'obiettivo/Controllo/Pianificazione": *Quando mi pongo un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie per raggiungerlo; Pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefissato*.

5.3.2 La dimensione del coping

I cambiamenti che caratterizzano gli ambienti di lavoro, e le transizioni che gli individui (specie i più giovani) devono attraversare durante il proprio percorso di vita, trovano nella letteratura sul *coping* e nei suoi differenti "indicatori" di adattività una ricca fonte di studi e riferimenti. In tale direzione, il costrutto di "coping" rinvia non solo alla capacità di "fare fronte" alle situazioni (Frydenberg, 1997), ma anche alla possibilità di adattarvisi in maniera positiva. Ampia, in questo senso, è la letteratura che evidenzia il valore del *coping* per le pratiche orientative: gli studi sul *coping* sono particolarmente rilevanti nei programmi di sostegno alle transizioni di lavoro, nelle pratiche di valutazione psicologia e di *career counselling*, nelle azioni di supporto tese a facilitare i processi di scelta verso il benessere. L'idea alla base di tale interesse è legata all'assunto che più si impara a gestire lo stress derivante dall'affrontare qualsiasi transizione e la conseguente attivazione emozionale, meglio saranno gestiti gli eventi inattesi con implicazioni positive sulla resilienza del soggetto. In tema di ricerca di lavoro, e in generale all'interno di una concezione occupazionale più ampia, è noto quanto i processi valutativi siano fondamentali nel determinare cosa è importante, ma anche stressante, per ogni individuo. Il *coping* è dunque un processo di valutazione dinamico che varia tra le persone, ma anche nella stessa persona, e in differenti situazioni. Individuare la tendenza d'uso delle strategie di *coping* è dunque di grande importanza all'interno dei contesti orientativi, perché di sostegno alla progettualità del singolo. Se è vero che il *coping* è risorsa importante sia nell'ambito della consulenza orientativa per adulti, sia in quella per i giovani, è altrettanto vero che presenta una notevole variabilità di strategie e manifestazioni. Tale variabilità, anche in risposta al cambiamento di richieste che un evento stressante può sollecitare, indica quanto il legame

tra questo costrutto e i vari contesti di vita lo rendano di difficile "rilevazione". L'importanza della dimensione del *coping* si scontra infatti con la difficoltà della messa a punto di strumenti dedicati che risultano spesso poco affidabili proprio in virtù del suo essere fortemente situazionale e variamente utilizzato dai soggetti. Si pone dunque la questione se sia possibile ottenere misure generali di *coping* o se esso sia per natura specifico. Se molte sono le definizioni di *coping* che si possono incontrare in letteratura (per una rassegna si veda Grimaldi, Ghislieri, Montalbano 2004), la più citata è senza dubbio quella fornita da Lazarus e Folkman nel 1984 che individua il *coping* come: "… uno sforzo cognitivo e comportamentale in costante cambiamento per gestire specifiche richieste esterne o interne che il soggetto valuta possano mettere alla prova o eccedere le risorse della persona…" (Lazarus, Folkman, 1984, p. 141).Sono molte anche le evidenze scientifiche che pongono in relazione diretta il *coping* con altre dimensioni quali l'autoefficacia, l'autostima e il *locus of control*. Una risposta di coping attiva sarebbe più frequente in presenza di un elevato sentimento di efficacia personale o di fiducia nelle proprie abilità. Le risultanze empiriche degli ultimi anni, emerse da campioni di giovani studenti, concordano nel riscontrare che gli individui che nutrono fiducia nelle proprie capacità sono anche quelli che più facilmente per-cepiscono le difficoltà e le novità come stimoli sfidanti, piuttosto che come minacce.

Nel tentativo di fare sintesi, la letteratura suole distinguere tra *coping*:

- orientato al problema, quando le azioni messe in atto sono tese ad agire sul contesto per risolvere le difficoltà;
- orientato all'emozione, quando la persona agisce non tanto per modificare la situazione, quanto per intervenire sul proprio vissuto emotivo, contenendo le ansie.

Ad esempio, un ragazzo che possiede strategie di fronteggiamento orientate al problema, di fronte a un insuccesso formativo, è portato ad analizzare e riflettere sulle cause di quanto avvenuto e cerca di agire, in prima battuta, per il miglioramento della sua *performance* e poi per una completa risoluzione del problema. Di contro, un giovane che è più orientato a seguire le proprie emozioni e meno il compito, può ignorare l'inconveniente assumendo comportamenti evitanti che lo porteranno inesorabilmente verso altri insuccessi e, cosa ancora più grave, a vissuti di disistima nelle proprie capacità, o ancora a sentimenti di auto-colpevolizzazione o, nei casi più gravi, ad allontanarsi definitivamente dagli ambienti di studio.

Se, in linea generale, si conviene su una maggiore adattività delle strategie *problem-focused* e/o di quelle in cui il problema viene affrontato, rispetto a quelle *emotion-focused* e/o che implicano l'evitamento del problema, l'effettivo significato adattivo non può che essere stabilito in relazione al contesto e alla situazione.

In questa sede si vuole enfatizzare l'importanza di questa dimensione nel definire il costrutto dell'occupabilità e nel trattamento della stessa durante un percorso orientativo, sia su quello dell'esplorazione, sia sul fronte consulenziale: azioni, entrambe, non trascurabili in un intervento di politica attiva. Tali motivazioni hanno sostenuto l'idea di inserire nel questionario Isfol sull'occupabilità AVO Giovani una scala improntata sulla stima della dimensione del *coping*. La scala, appositamente messa a punto e validata. descrive 14 diverse situazioni di *coping* con la consegna di immaginarsi in ognuna di esse e di indicare – su una scala da 1 a 6 (dove 1 corrisponde a 'mai' e 6 a 'sempre') – la frequenza con cui si affronterebbe la situazione nel modo indicato. Le 14 situazioni descritte sono suddivise in due sottoscale:

1. analisi e valutazione della situazione/ricerca di supporto sociale;
2. evasione/evitamento.

I soggetti che hanno un punteggio elevato sulla prima sottoscala tendono a impegnarsi attivamente per affrontare una situazione che può anche essere difficile, o a cercare di risolvere un problema. Questi soggetti sono caratterizzati da motivazione alla riuscita e capacità di attivare le proprie risorse cognitive e comportamentali per far fronte agli eventi che si presentano. Alla dimensione di ricerca attiva (e in prima persona) di soluzioni, si affianca spesso la tendenza a condividere il problema con altri, siano essi amici o professionisti. Il problema viene affrontato anche attraverso l'aiuto richiesto ad altri, ai quali si può domandare sia un sostegno concreto, sia affettivo. I soggetti che hanno un punteggio non elevato in questa sottoscala sono, per contro, in difficoltà quando si trovano in situazioni difficili o complesse: evitano dunque di mettere in atto comportamenti attivi di *coping.* Bassi punteggi su questa sottoscala dovrebbero corrispondere a elevati punteggi nella sottoscala di evasione ed evitamento.

Per evasione/evitamento intendiamo la strategia che implica un consapevole rifiuto del problema che appare impossibile da risolvere. Fa riferimento alla tendenza a evitare il problema concentrandosi su un'attività piacevole, fisica o intellettuale. Talvolta il rifiuto non è esplicito, ma si innesca un'azione sostitutiva e piacevole per la persona. Altre volte il rifiuto di affrontare la situazione è esplicito e diretto e si mettono in atto comportamenti di fuga. Nell'approfondire le strategie di *coping* centrate su questa risposta è importante affiancare un'indagine per capire quanto il soggetto neghi che alcuni accadimenti si siano veramente manifestati o tenda a occuparsi d'altro per non pensare al problema o, ancora, si ritiri per un periodo di tempo utile per concentrare il proprio pensiero su ciò che desidera che accada. Le ricerche svolte nel campo della psicologia della salute dimostrano che le strategie di evitamento possono essere funzionali solo di fronte a eventi con impatto emotivo forte e solo se durano poco.

Ecco due esempi che fanno riferimento alle strategie di *coping* su cui è stata costruita la scala del coping per AVO Giovani:

1. Sto cercando lavoro: mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze.
2. È più di un mese che cerco lavoro e non è ancora successo nulla: mi arrendo e non ci riprovo

5.3.3 La dimensione dell'autoefficacia

L'approfondimento nel questionario Isfol AVO Giovani della dimensione di autoefficacia nasce dalla convinzione, sostanziata da studi pluriennali sul tema (Bandura, 1997; Nota e Soresi, 2000; Bandura, Barbaranelli, Caprara, Pastorelli, 2001, Barbaranelli, Steca, 2001), che il senso di autoefficacia personale ha un'influenza significativa sui processi di ricerca e di permanenza nel mercato del lavoro. Senza voler entrare nell'approfondimento della letteratura sul tema specifico, in merito al quale si rimanda il lettore al volume Isfol a cura di Grimaldi (2007) *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro,* si riportano qui di seguito solo alcuni degli elementi più significativi, utili per comprendere la relazione diretta tra il costrutto di autoefficacia e quello di occupabilità. L'autoefficacia regoli in vario modo le modalità con cui i soggetti selezionano e valutano le informazioni necessarie ad affrontare un processo di scelta e le modalità con cui scelgono tra il ventaglio di possibilità che gli vengono offerte dal mercato del lavoro. Sembra, più precisamente, che le opportunità e le possibilità di scelta che le persone prendono in considerazione siano significativamente maggiori quando il senso di autoefficacia, in riferimento ai risultati ottenuti in ambito formativo e lavorativo, è elevato (Porcelli, 2007).

Bandura (1997) definisce l'autoefficacia come la fiducia e perciò l'aspettativa che una persona ha di padroneggiare con successo determinate situazioni "non si tratta di una generica fiducia in se stessi, ma di una convinzione di poter dominare con efficacia determinate prove". La stessa persona può ritenere di dominare efficacemente alcune situazioni, ed essere invece completamente vulnerabile se messa a confronto con altre. Questa capacità non può essere identificata con una disposizione 'a priori'; è costituita da un'organizzazione di autoregolazione, sviluppatasi nel corso dell'ontogenesi e suscettibile di essere modificata agendo sugli elementi che la costituiscono. "L'autoefficacia concerne propriamente la consapevolezza di "saper fare" e perciò la convinzione di saper organizzare ed efficacemente orchestrare una serie di abilità cognitive e motivazionali in particolari domini di attività" (Ibidem). La dimensione dell'autoefficacia rientra dunque nel complesso dei fenomeni che riguardano il sé e che intervengono nel processo di creazione di significati rispetto alle influenze del contesto, agendo sulla motivazione e sul

comportamento individuale. L'autoefficacia si differenzia quindi dal costrutto di autostima e dalle credenze relative a se stessi, per il fatto di limitarsi a valutazioni riguardanti specifiche capacità. Gli studi sul costrutto di autoefficacia sono concordi nel ritenere che i ragazzi con alto sentimento di autoefficacia hanno un maggiore successo scolastico e un maggiore adattamento sociale. Emerge, infatti, che intere categorie di lavori vengono rapidamente scartate quando le persone sentono di non potercela fare in quei campi; sembra pertanto che le prestazioni scolastiche e le scelte professionali siano modellate non solo dall'esperienza e dalle abilità che un soggetto si riconosce, ma anche dalle convinzioni di efficacia personale che ha maturato nel corso della sua esperienza di vita (Porcelli, 2007). Analogamente, in ambito organizzativo i dati empirici evidenziano una correlazione diretta tra sentimento di autoefficacia e processi decisionali relativi alla scelta e allo sviluppo di carriera. Va precisato che lo strumento AVO Giovani si propone, tra gli altri, l'obiettivo di potenziare, nell'ambito della consulenza orientativa, le risorse su cui l'individuo fa leva nei momenti di ingresso o reingresso nel mercato del lavoro e pertanto sembra indispensabile l'approfondimento di questa dimensione.

Essere occupabili significa essere capaci di tenere insieme in modo virtuoso nella definizione del "personale progetto professionale" il proprio "capitale umano, sociale e psicologico" al fine di potersi proporre e riproporre nel mercato del lavoro. È evidente, quindi, che per far questo le persone devono nutrire buoni sentimenti di autoefficacia. Giovani e adulti devono sentirsi pronti a prendere in considerazione una serie di fonti d'informazione sulle diverse occupazioni, devono riuscire ad auto-valutare proprie capacità e propri interessi, per mettere a punto piani d'azione concreti e utili.

Volendo arrivare a sintesi, se il sentimento di autoefficacia percepito è potenzialmente connesso allo sviluppo di maggiori interessi, all'efficacia nella scelta e nel successo lavorativo, oltre che a migliori *performance* in tutti gli ambiti della vita è evidente che non può essere trascurato nello studio e nel trattamento dell'occupabilità. Se, infatti, l'occupabilità rappresenta anche "la capacità delle persone di trovare un lavoro e di accedere a un'occupazione soddisfacente "e "…la capacità di muoversi in maniera autosufficiente nel mercato del lavoro per realizzare il proprio potenziale attraverso un'occupazione sostenibile" (Hillage, Pollard, 1998), non si può non considerare che il sentirsi efficaci in tali capacità ne determina minori livelli di distanza dal mercato del lavoro. Allo stesso modo, se l'adattabilità alla carriera comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di esplorare le opportunità di carriera, sia la propensione verso il futuro, ovvero la predisposizione alla pianificazione del proprio futuro personale e professionale, e quindi in questo senso la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera, un maggior sentimento di autoefficacia potenzia certamente risposte più adattive (Savickas, 2002). Nel questionario AVO Giovani il sentimento di autoefficacia è riferito alla ricerca del lavoro. La scala, validata in un precedente studio Isfol4, costituita da 12

item, è volta a rilevare le convinzioni di efficacia dei soggetti sulle diverse attività che si possono svol-gere per cercare lavoro. La modalità di risposta è su scala Likert a 5 passi (da 1 = "Per nulla capace" a 5 "Del tutto capace"). La consegna data è la seguente: "pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro, mi sento capace di…".

I risultati si collocano in una struttura quadri-fattoriale che vede i seguenti cluster (ibidem, pag. 136):

1. *Tolleranza della frustrazione*: fa riferimento alla percezione del soggetto di essere capace di gestire i momenti difficili nella ricerca del lavoro, in particolare saturano in questo fattore gli item: mi sento capace di … "affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro", "considerare un insuccesso come una sfida, più che come un problema" e "superare le difficoltà incontrate" nella ricerca di un lavoro;

2. *Esplorazione intraprendente*: si riferisce alla percezione di essere capaci di impegnarsi attivamente nella ricerca del lavoro; in particolare saturano in questo fattore gli item: mi sento capace di… "comprendere le informazioni trovate", "cercare le informazioni che mi servono" e "selezionare le offerte di lavoro più adatte alle mie competenze";

3. *Tensione propositiva*: fa riferimento alla percezione della capacità di pianificare attivamente il proprio futuro professionale; gli item che saturano in questo fattore sono: mi sento capace di… "pianificare un proprio progetto professionale", "cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro" e "costruire strategie mirate al conseguimento degli obiettivi";

4. *Integrazione relazionale*: fa riferimento alla percezione di sentirsi capaci di stringere e mantenere funzionali relazionali nei contesti lavorativi; in particolare gli item che saturano in questo fattore sono: mi sento capace di "rispettare le competenze altrui", "lavorare con persone nuove" e "chiedere consigli a chi ha più esperienza".

5.3.4 L'attribuzione causale

Tra tutte le dimensioni esplorate attraverso il questionario *AVO Giovani*, l'attribuzione causale sembra essere quella di maggiore complessità, in quanto considerata funzionale alla possibilità di fare previsioni rispetto alle tendenze comportamentali ed emotive del soggetto. Gli studi in materia indicano, infatti, quanto gli stili attributivi siano schemi piuttosto stabili e consistano in un insieme di credenze e cognizioni basato su presta-zioni

attuali, ma anche su quelle passate e degli altri, e che influisce sulla prestazione futura. Più precisamente, l'attribuzione causale è il processo attraverso il quale un indi-viduo, riflettendo su un evento che si verifica nel suo ambiente, ne interpreta le cause sulla base delle informazioni disponibili e di vari fattori individuali e motivazionali.

In qualche modo la teoria attribuzionale pone in luce il bisogno, intrinseco in ogni individuo, di comprendere il mondo e le sue regole. Nel comprendere le cause degli eventi l'uomo esprime un'esigenza di stabilità. Secondo Heider (1958), il criterio per interpretare il comportamento consiste nello stabilire se la causa del comportamento risiede nella persona che lo ha prodotto o nell'ambiente circostante, distinguendo tra locus of control interno ed esterno: gli eventi possono dunque essere attribuiti a cause interne al soggetto (impegno e abilità) o a cause esterne (difficoltà del compito, for-tuna). Il ricco filone delle teorie attribuzionali ha portato Weiner e colleghi negli anni '70 a precisare tre elementi dei fattori causali percepiti (Weiner, 1971):

- il locus of control;
- la stabilità (quanto la causa del comportamento rimane stabile - una caratteristica permanente che si ripresenterà in futuro - o instabile: una caratteristica che si modifica e scompare con il tempo);
- la controllabilità (presenza-assenza di controllo volontario della causa attribuita).

La combinazione di questi elementi determina una matrice di possibili spiegazioni dei successi e fallimenti che influiscono sulle aspettative, sulle motivazioni e sulle emozioni future. Nel modello più completo, dunque, l'incrocio dei tre fattori (locus of control del soggetto, stabilità e controllabilità delle cause) genera otto possibili tipi di attribuzioni. In particolare, di fronte a situazioni di successo si possono avere diversi stili di attribuzione:

- *Attribuzione interna all'abilità*: punteggi alti alle risposte ad item di questo tipo evidenziano una tendenza a riconoscersi come abili in diversi contesti di vita e capaci di "riuscire" nei compiti affrontati. Considerare l'abilità causa del successo significa identificare una ragione piuttosto stabile della propria efficacia in diverse situazioni. Al contrario, punteggi bassi rinviano a una minore sicurezza di sé.

- *Attribuzione interna all'impegno*: punteggi alti in questa sottoscala evidenziano una tendenza a riconoscersi come protagonisti del successo ottenuto. La riuscita è attribuita all'impegno profuso. Punteggi bassi in questa sottoscala sono indicativi di una generale percezione dei successi come eventi che non dipendono dall'impegno profuso.

- *Attribuzione esterna al compito*: punteggi alti in questi item sono indicativi di un mancato riconoscimento del proprio apporto di fronte a una situazione di riuscita.

Attribuire un successo al compito può significare in parte anche affermare che non ci si sente capaci di farvi fronte, a meno che la situazione non sia decisamente favorevole. I punteggi bassi in questa sottoscala sono invece caratteristici di chi tende maggiormente ad attribuzioni interne.

- *Attribuzione esterna alla fortuna*: i punteggi alti sono indicativi di una tendenza a riconoscere nei successi eventi che accadono per cause non dipendenti dalla persona. Questa sottoscala identifica anche una tendenza a fare riferimento al caso, alla fortuna, rinviando a un'ulteriore imprevedibilità degli eventi.

- *Attribuzione esterna agli altri*: in questo caso viene riconosciuto il contributo, l'apporto, degli altri (amici, parenti, ecc.), identificando una tendenza ad affidarsi alle relazioni e a testimoniare il supporto ricevuto in casi di riuscita. Punteggi alti possono rinviare a un atteggiamento di riconoscimento dell'aiuto e, talvolta, anche di "riconoscenza" nei confronti della rete di sostegno.

Anche nelle situazioni di insuccesso si ci può trovare di fronte a diversi stili di attribuzione:

- *Attribuzione interna all'impegno*: punteggi alti in questi item evidenziano la tendenza a riconoscere nel proprio scarso impegno una fonte di insuccesso.
- *Attribuzione interna all'abilità*: punteggi alti possono rinviare a una sensazione di incapacità diffusa, al vissuto di "non sentirsi adeguati" di fronte alle diverse situazioni incontrate e, dunque, di "sentirsi responsabili" di fronte a tutto ciò che non è andato nel modo giusto.
- *Attribuzione esterna*: la tendenza a riconoscere all'esterno le cause di insuccesso è una forma di "tutela" della propria immagine che in parte è positiva, in parte può sconfinare in una mancata percezione della proprio responsabilità nel determinare gli eventi, quando essi sono sfavorevoli.

Va precisato, tuttavia, che gli individui, di solito, formulano attribuzioni in modo rapido, utilizzando poche informazioni e mostrando evidenti tendenze a servirsi di certi tipi di spiegazioni piuttosto che di altre. Le persone, quindi, spesso commettono errori o *bias* di attribuzione. Sono proprio questi errori attributivi a essere di interesse nel campo della consulenza orientativa e di carriera. Il più diffuso si riferisce alla tendenza a percepire il proprio comportamento come tipico e a ritenere che gli altri, nelle stesse circostanze, si comporterebbero come noi. Un altro errore fondamentale di attribuzione evidenzia la tendenza a sovrastimare l'impatto dei fattori disposizionali (cioè, attribuire le cause a fattori interni) e sottostimare i fattori situazionali (cioè attribuire le cause a fattori esterni). Infine, merita richiamare anche il giudizio tendenzioso in favore del sé (*self-serving bias*),

ovvero la tendenza sistematica, da parte dei soggetti, a sopravvalutare le proprie prestazioni positive, riconducendole a tratti o abilità stabili, e a sottovalutare le prestazioni negative, riconducendole, invece, a fattori esterni. Tutti questi esempi di errori attributivi sono di particolare rilevanza nel mettere a fuoco quanto la costruzione della propria idea di occupabilità sia influenzata dalla lettura di sé nella relazione con gli altri e il proprio contesto. Tenere conto di questi elementi di valutazione è dunque fondamentale per proporre nuove chiavi di lettura, non solo delle proprie risorse, ma anche di quelle esterne legate al mercato del lavoro.

La scala dell'attribuzione causale proposta in AVO Giovani si compone attualmente di 11 item che cercano di sondare i due tipi fondamentali di locus of control:

- *Interno*: posseduto da quegli individui che credono nella propria capacità di controllare gli eventi. Questi soggetti attribuiscono successi o insuccessi a fattori direttamente collegati all'esercizio delle proprie abilità e capacità;
- *Esterno*: posseduto da coloro che credono che gli eventi della vita siano il frutto di fattori esterni imprevedibili quali il caso, la fortuna o il destino.

5.3.5 Le rappresentazioni del mercato del lavoro

Il mercato del lavoro viene comunemente definito come un "luogo" dove si incontrano domanda e offerta e l'insieme dei meccanismi che, da un lato, regolano l'incontro tra disponibilità lavorative e persone in cerca di occupazione e, dall'altro, determinano i salari pagati dalle imprese ai lavoratori (Accornero, Pirro, 2013). Negli ultimi anni i termini flessibilità, precarietà e transizione hanno caratterizzato il panorama delle professioni, del lavoro e più in generale della vita: i percorsi lavorativi frammentati e poco omogenei non connotano soltanto la sfera professionale delle persone, ma anche quella privata, che risulta investita in pieno da interruzioni, passaggi, momenti di crisi, ripresa di attività lavorative (Reyneri, Pintaldi, 2013). Si modificano alcuni lavori e ne nascono di nuovi, meno standardizzati rispetto al passato, dando luogo a quella che si definisce il passaggio dalla "società del lavoro" alla "società dei lavori", caratterizzata da un sistema sempre più diversificato e disperso nei rapporti di impiego, nei contenuti, negli spazi di orario, nella modalità e nei luoghi. Da qui, nel concepire l'occupabilità come la capacità di inserimento professionale, si tiene conto di un insieme di dimensioni con un'attenzione crescente alle variabili legate al contesto di vita e al mercato del lavoro. Di interesse è l'attenzione posta di volta in volta su aspetti quali la situazione del mercato del lavoro, le caratteristiche delle organizzazioni/aziende, la numerosità dei cambiamenti lavorativi, ecc. (Cavenago, Magrin, Martini, Monicelli, 2013). La possibilità di avere successo "nelle proprie scelte" è legata non solo agli interessi personali, ai desideri e alle motivazioni, ma anche ai vincoli e alle

opportunità del territorio: il tipo di sviluppo economico, l'andamento del mercato del lavoro a livello locale e nazionale, le politiche occupazionali, il grado di innovazione tecnologica, le trasformazioni in atto nel sistema produttivo, ecc. In questa direzione, è necessario prevedere programmi di intervento, anche educativi, che sostengano le persone, e i giovani in particolare, verso la conoscenza e la lettura delle dinamiche del mondo del lavoro e delle professioni. Il passaggio tanto auspicato da chi scrive "dal sogno al progetto" vuol dire rapportare i propri schemi cognitivi, i propri interessi, le proprie ambizioni alle opportunità offerte dal territorio per potersi porre obiettivi perseguibili. Per tale motivo l'offerta dei servizi di orientamento non può prescindere dal tenere in seria considerazione le variabili contestuali ed economiche. L'attuale configurazione dei servizi per il lavoro prevede l'orientamento come pratica essenziale per perseguire la *mission* assegnata dagli indirizzi europei, nazionali e locali (favorire l'occupabilità, ma anche l'occupazione). A determinare la centralità dell'orientamento in questo contesto concorrono sia i problemi legati agli aspetti quantitativi del lavoro (i tassi di occupazione/disoccupazione), sia quelli legati agli aspetti qualitativi del lavoro (i contenuti spesso insoddisfacenti o comunque poco rispondenti ai percorsi formativi e professionali della persona). Se si vuole favorire il lavoro "soddisfacente" bisogna dunque sviluppare logiche di *matching* più efficaci, stimolare la proattività della persona, immaginare percorsi individualizzati e auto-progettati.

A tal fine lo studio della relazione che i soggetti intrattengono con il mercato del lavoro è indispensabile per poter implementare azioni e misure volte a favorire l'occupabilità della persona. È del tutto intuitivo, infatti, che percepire il mercato del lavoro accogliente o ostile, supportivo o discriminatorio, può influenzare le strategie di scelta o le domande di orientamento di ogni soggetto e le strategie di azione e di fronteggiamento delle situazioni critiche. Conoscere le percezioni, gli atteggiamenti, le rappresentazioni che le persone possiedono con riferimento alle diverse dimensioni del mercato del lavoro, può essere utile per comprendere ed esplorare caratteristiche, elementi di criticità e risorse sulle quali fondare un lavoro di costruzione-ricostruzione di un progetto personale. Uno studio dell'Isfol già citato (2007)[5] che ha analizzato la percezione di un campione di circa 4000 giovani del mercato del lavoro, con la metodologia del differenziale semanti-co, ha evidenziato che le tre emozioni prevalenti che i giovani associano al mercato del lavoro sono: preoccupazione, speranza e curiosità. La preoccupazione è associata a una visione del mercato del lavoro stressante, incerto e complesso. La speranza fa intravedere rappresentazioni più ottimiste come la possibilità di potersi realizzare. La curiosità, infine è legata a una concezione di dinamismo.

L'insieme delle argomentazioni precedenti hanno sostenuto l'idea di inserire nel questionario "AVO Giovani" una scala sulla percezione del mercato del lavoro. La scala, messa e a punto e validata nel corso del lavoro di ricerca già citato in nota, si sostanzia in

un differenziale semantico costituito da 18 coppie collocate su una serie bipolare dove agli estremi troviamo significati opposti (ad es. positivo/negativo). Ai partecipanti è richiesto di esprimere il proprio parere su una sequenza graduata a cinque posizioni. La scala di percezione del mercato del lavoro è stata costruita a partire da 6 dimensioni che sintetizzano i principali riferimenti della letteratura di settore:

1. *Staticità/Dinamicità*. Il riferimento è alla percezione o meno delle caratteristiche di velocità e di dinamismo del mercato del lavoro. Le coppie di aggettivi impiegate sono: veloce vs lento; dinamico vs statico; moderno vs tradizionale.
2. *Confusione/Chiarezza*. Il riferimento è al livello di intelligibilità o meno di quanto accade nel mercato del lavoro con particolare riferimento alla chiarezza e alla ricchezza delle informazioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: comprensibile vs incomprensibile; chiaro vs confuso; ricco di informazioni vs povero di informazioni.
3. *Insicurezza/Sicurezza*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza/insicurezza e della stabilità/instabilità del mercato del lavoro. Le coppie di aggettivi impiegate sono: certo vs incerto; costante vs incostante; sicuro vs insicuro.
4. *Stress/rilassamento*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la percezione o meno del mercato del lavoro come fonte di stress o di frustrazioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: gratificante vs frustrante; motivante vs demotivante; rilassante vs stressante.
5. *Complessità.* Questa dimensione si riferisce alla percezione della pluralità delle variabili presenti nel mercato del lavoro e delle loro interconnessioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: semplice vs complicato; facile vs difficile; uniforme vs diversificato.
6. *Incertezza.* Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza e della stabilità del mercato del lavoro. Le coppie di aggettivi impiegate sono: certo vs incerto; costante vs incostante; sicuro vs insicuro.
7. *Stress*. Il riferimento, in questo dimensione, riguarda la percezione del mercato del lavoro come fonte di stress o di frustrazioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: gratificante vs frustrante; motivante vs demotivante; rilassante vs stressante.

5.3.6 Reti sociali e sostegno percepito

Un altro aspetto importante su cui si concentra il questionario isfol AVO Giovani è l'esplorazione della rete sociale. Una rete sociale (*social network*) consiste in un qualsiasi gruppo di individui connessi tra loro da diversi legami sociali, o anche l'insieme specifico di legami all'interno di un insieme definito di persone. Le reti sociali possono essere

definite come quella cerchia di persone che fornisce o è percepita come disponibile a fornire compagnia, sostegno psicologico, collaborazione attiva, consigli o assistenza in maniera regolare (Lavanco, Novara, 2002). Per gli esseri umani i legami vanno dalla conoscenza casuale, ai rapporti di lavoro, ai vincoli familiari (Francescato, Ghirelli, 1988). I concetti di rete e sostegno sociale descrivono la struttura delle relazioni interpersonali e l'intreccio delle risorse in una comunità, considerando il campo sociale complessivo. Il sostegno (emotivo, informativo, materiale e interpersonale) che è possibile ricevere e scambiare nelle reti è tra le dimensioni più importanti dell'interazione sociale. Esistono due sistemi supportivi: quelli informali, che coinvolgono i gruppi primari di parenti, amici e persone con le quali si condividono affetti, interessi e obiettivi sociali; e quelli formali che riguardano strutture istituzionali e professionali che si occupano della cura, della riabilitazione e della prevenzione psicosociale. L'azione congiunta di questi due sistemi, interdipendenti ma non sempre integrati, promuove il sano sviluppo individuale e rafforza le capacità di reagire alle stress. In un contributo Ocse del 2014[12], il tema delle reti sociali viene letto nella sua stretta connessione con il benessere in quanto strumento attraverso il quale integrare o sostituire le prestazioni fornite dai servizi in risposta alle esigenze degli individui e delle famiglie. Un aspetto importante per comprendere le reti sociali è la descrizione delle diverse caratteristiche e proprietà di una rete. Nello specifico è necessario comprendere: il tipo di struttura di una rete sociale, ossia il numero di individui che la compongono e la frequenza di rapporti che i membri stringono tra loro; il tipo di interazione che si stabilisce tra i membri di una rete, in particolare se ci sono rapporti reciproci, simmetrici e di diversa tipologia; la qualità dei legami tra i nodi (persone/gruppi/organizzazioni) della rete; i rapporti infatti possono essere di amicizia, di lavoro, affettivi; la funzione svolta dalla rete, che può essere di tipo informativo, di aiuto materiale, di sostegno emotivo, ecc. (Francescato, Ghirelli, 1988, p. 174). Ai fini dello studio che stiamo presentando, tutti questi elementi non sono esplorati nel dettaglio, ma è evidente che nell'ambito di una consulenza orientativa dare alle persone uno spazio per l'approfondimento della conoscenza della propria rete sociale possa favorire un processo di individuazione delle risorse che la compongono. Troppe volte, nei processi di orientamento, le persone (in particolare le donne), si descrivono "sole nella costruzione del proprio progetto professionale". Questa percezione limita la possibilità di gestione di scelte che implicano una ridefinizione dei tempi di vita personale-professionale. La conoscenza e la valorizzazione delle risorse di cui la rete sociale è portatrice amplia le possibilità di scelta e la realizzazione di progetti professionali aderenti alla propria storia di vita. Negli adolescenti il gruppo riveste grande importanza perché contribuisce a dare sicurezza.

[12] OCDE, *Comment va la vie? 2013: Mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris, 2014. <http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2013-fr>

Inoltre in un periodo in cui si sperimentano molti cambiamenti; favorisce e sostiene il processo di differenziazione, individuazione e separazione. Per l'adolescente il gruppo dei pari è uno spazio transizionale al cui interno, attraverso il rapporto e il confronto con i coetanei, può tollerare sentimenti di solitudine e di discontinuità, vivere esperienze di identificazione, di gemellarità e di fusione, ricercare e costruire nuovi modelli e valori generazionali (Freddi, 2005). La maggior parte dei ragazzi, poi, è certamente anche membro di uno o più gruppi (sportivi, culturali, musicali, ecc.), che possono esercitare, in vario modo, una certa influenza sulle scelte scolastiche e, più in generale, sulle prospettive future. Questo dato di fatto contribuisce, direttamente o indirettamente, alla creazione di uno spazio fisico, o più spesso virtuale, in cui l'appartenenza nell'ambito di gruppi (formali o informali) assume anche il significato di riferimento normativo e comparativo per valutare il proprio comportamento, le proprie aspirazioni e le proprie scelte. Spesso per i giovani la rete diventa un laboratorio di sperimentazione sociale e uno strumento di sostegno affettivo ed emotivo, in grado di incidere nella costruzione dell'immagine di sé e nel modo in cui immagina e pianifica il suo futuro. E più gli "altri" sono vissuti come significativi (familiari, amici, insegnanti, ecc.) più influiscono e sostengono la persona nel suo percorso di vita e nella gestione delle transizioni. Negli ultimi anni anche alcuni *social network* e media digitali (Dubow, Huesmann, Greenwood, 2006; Levesque, 2007), in forte espansione realizzativi stanno assumendo una valenza di "agenzia di relazione sociale" con ricadute importante nei processi decisionali. Per quanto concerne gli adulti, la rete sociale rappresenta il mezzo e il luogo in cui si sostanziano le relazioni sociali relative all'ambito personale e professionale. Senza entrare nei dettagli della letteratura sull'argomento, si vuole porre enfasi sull'importanza della "relazione sociale e del sentirsi parte" della comunità di appartenenza intesa sia come contesto socio-culturale che come contesto lavorativo e quindi sull'importanza che questa riveste nello studio del costrutto di occupabilità. In un recente studio di Cavenago, Magrin, Martini, Monticelli, già citato, gli autori hanno evidenziato l'esistenza di una relazione tra il grado di occupabilità delle persone e l'azione svolta dai servizi per l'impiego e dalle agenzie di somministrazione. Queste devono recuperare e mantenere un orientamento strategico di fondo qualificato, che può e deve produrre effetti di qualità sul potenziale di occupabilità delle persone e non solo sulla buona e giusta collocazione degli individui in un contesto lavorativo. La dimensione della rete, o per meglio dire del sostegno percepito della propria rete sociale, è indagata nel questionario Isfol AVO Giovani, chiedendo ai soggetti di indicare - su una scala da 1 a 6 (dove 1 equivale a "per nulla" e 6 a "del tutto") - quanto sentono d'aiuto, nella propria vita, i membri della propria rete. Altre sezioni del questionario AVO, correlate alla dimensione della rete e i cui risultati andranno letti in maniera sinergica, esplorano la conoscenza e la fruizione dei servizi territoriali e l'appartenenza formale o informale a gruppi/network sociali specifici.

5.3.7 Procedure di calcolo dell' indice di occupabilità

Il punteggio massimo ottenibile per l'indice del potenziale interno di occupabilità è di 29 ed è stato suddiviso in 4 *range* di grado o livello:

- *indice complessivo inferiore a 8*: esprime un livello di potenziale interno di occupabilità basso;
- *indice complessivo tra 9 e 15*: costituisce un livello medio-basso di potenziale interno di occupabilità;
- *indice complessivo tra 16 e 22*: rappresenta un livello medio-alto di potenziale interno di occupabilità;
- *indice complessivo tra 23 e 29*: rappresenta un livello alto di potenziale interno di occupabilità.

L'utilizzo dello scoring informatizzato con foglio excel consente di produrre due tipi di output:

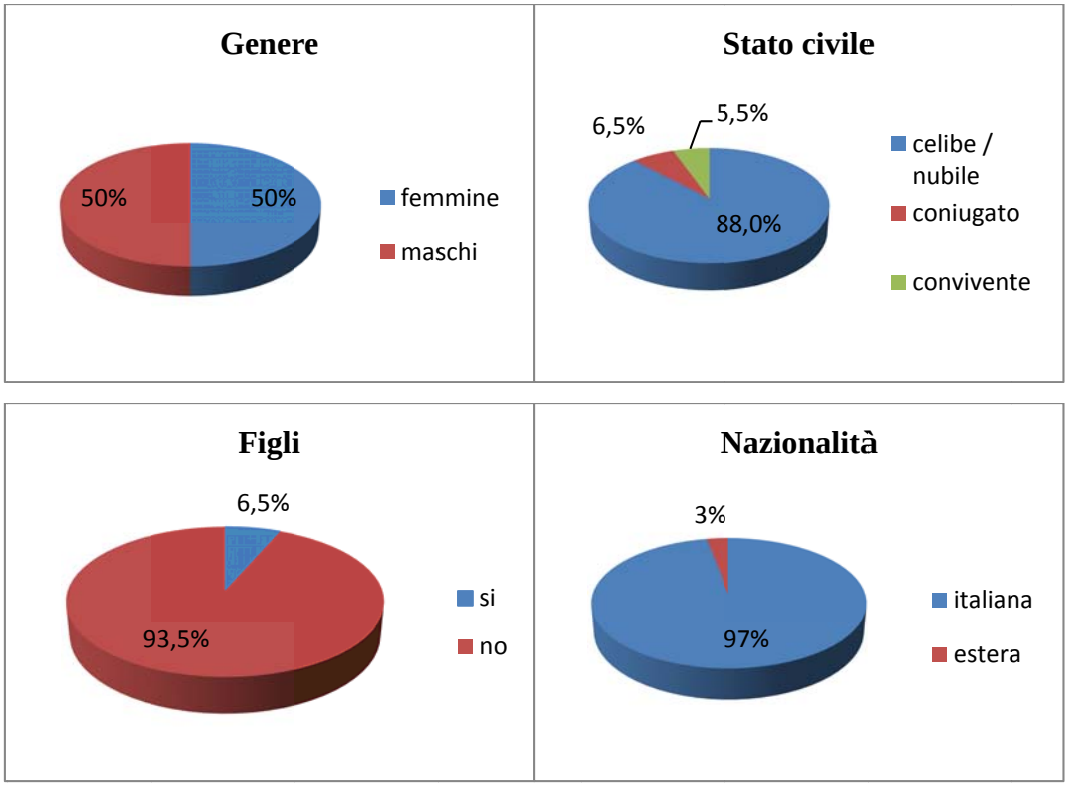
1. una tabella con il dato numerico dell'indice interno di occupabilità;
2. un grafico con i punteggi medi riportati su istogrammi utili per la restituzione dei risultati da parte dell'operatore all'utente in termini di punti di forza e aree di miglioramento (Grimaldi,2016).

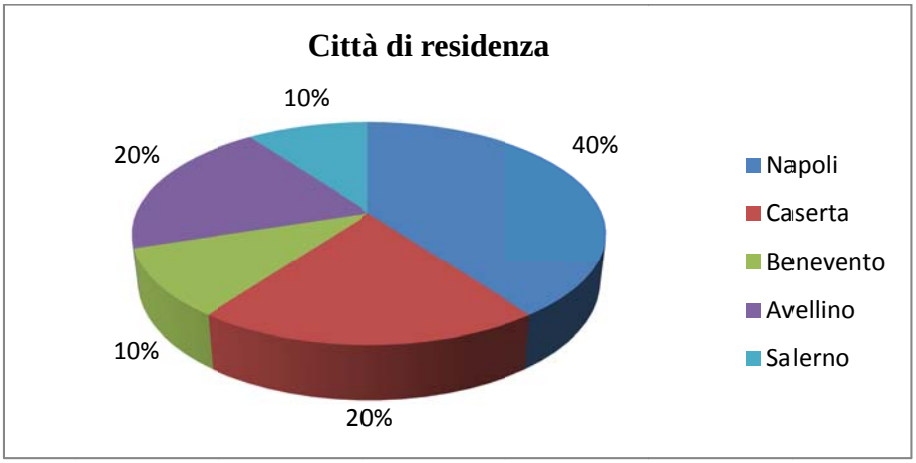
Non essendoci nella letteratura scientifica strumenti che consentono di esplorare la percezione dell' occupabilità dal punto di vista dei soggetti , tenendo conto sia dei fattori personali che contestuali, si è scelto di adottare tale strumento. Pur non essendo realizzato con specifico riferimento per le persone in condizione di disabilità, si ipotizza che tale strumento possa consentire di esplorare, in un' ottica ecologica, la percezione dell' occupabilità dei partecipanti alla ricerca in quanto il questionario, operazionalizza il costrutto di occupabilità come l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona - mediato dalle variabili situazionali - che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto. Lo studio mira dunque anche ad esplorare le potenzialità e i limiti di tale strumento al fine di verificarne la possibilità d' uso con i giovani in condizione di disabilità

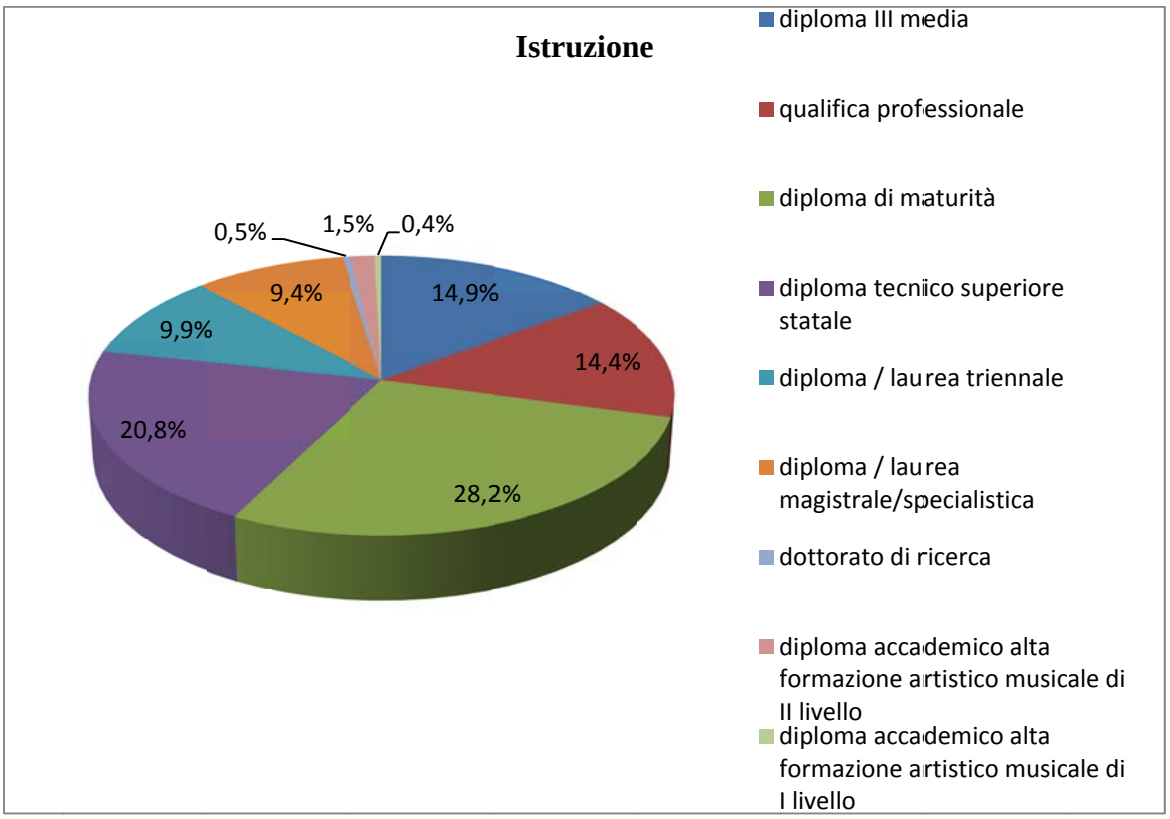
Attraverso il supporto del Centro di Ateneo SInAPSi dell' Università Federico II di Napoli il questionario AVO Giovani è stato informatizzato e reso accessibile. Si è scelto di essere sempre presenti a ciascuna somministrazione del questionario al fine di chiarire eventuali dubbi nel corso della compilazione Si è chiarito con i soggetti che la compilazione del questionario sarebbe avvenuta in modo anonimo e che i dati sarebbero stati analizzati in forma aggregata.

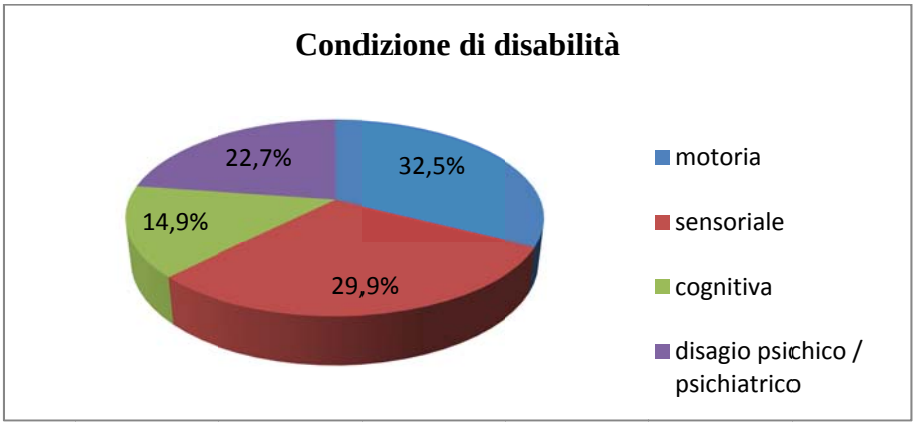
6. Il campione: i partecipanti allo studio esplorativo

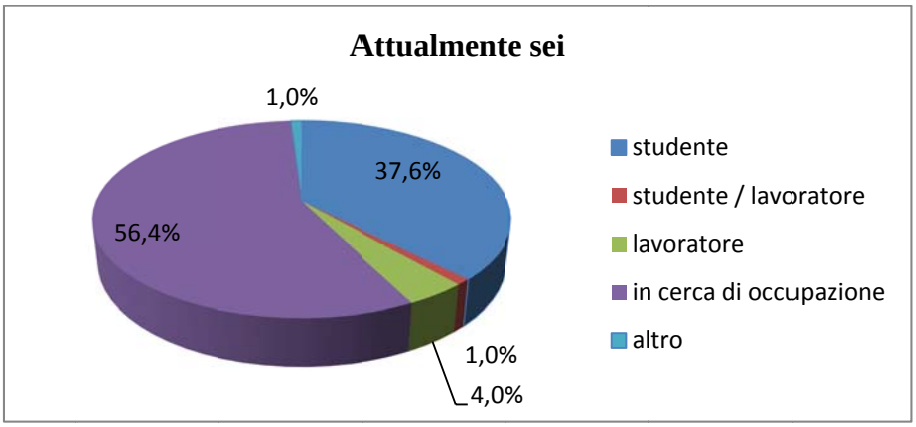
Le molteplici difficoltà nel reperire giovani disabili Campani che partecipassero allo studio esplorativo hanno condotto ad adottare un procedimento di campionamento di tipo non probabilistico. Nello specifico è stato adottato un campionamento a valanga scegliendo un certo numero di soggetti dotati delle caratteristiche richieste dall'indagine con cui realizzare il questionario ed in seguito chiedere loro altri nominativi , in modo da creare un "effetto valanga" (Corbetta,2003). Ciò ha consentito di reperire 200 giovani Campani in condizione di disabilità di età media 23,5 (M=23,5; DS= 4,13). Si riportano di seguito i grafici che consentono di descrivere brevemente le caratteristiche socio-anagrafiche del campione:




Città di residenza
10%
40%
20%
10%
20%
Napoli
Caserta
Benevento
Avellino
Salerno


Istruzione
0,5%
1,5%
0,4%
14,9%
9,4%
9,9%
14,4%
20,8%
28,2%
diploma III media
qualifica professionale
diploma di maturità
diploma tecnico superiore statale
diploma / laurea triennale
diploma / laurea magistrale/specialistica
dottorato di ricerca
diploma accademico alta formazione artistico musicale di II livello
diploma accademico alta formazione artistico musicale di I livello





Relativamente alla variabile genere, il campione si equidistribuisce perfettamente con il 50% dei ragazzi e il 50% delle ragazze. In coerenza con la giovane età del campione, la maggioranza dei soggetti (88%) è celibe/nubile, solo una percentuale irrilevante dichiara di essere coniugato o convivente. La maggior parte dei soggetti (il 40%) risiede a Napoli, Caserta ed Avellino risiede il 20% e a Benevento e Salerno il 10% dei soggetti. Rispetto alla nazionalità, il 97% dei soggetti è di nazionalità italiana. Relativamente al titolo di studio, la maggior parte dei giovani, ovvero il 49 % possiede il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, il 14,9 % possiede la licenza media e il 14,4% dei soggetti possiede una qualifica professionale. Solo il 9,9 % possiede una laurea triennale e il 9,4% una laurea magistrale. Per quanto riguarda la condizione/posizione sociale la maggior parte dei soggetti, ossia il 56,4 % è in cerca di occupazione mentre il 37,6 % è studente. Solo il 4% dei partecipanti lavora. Questo dato conferma la drammatica situazione delle persone con disabilità nella regione Campania, che continuano ad incontrare numerose difficoltà nell'inserimento lavorativo. Rispetto alla variabile Condizione di difficoltà la maggior parte dei soggetti, ossia il 32,5% definisce la propria condizione in termini di disabilità motoria, il 29,9 % in termini di disabilità sensoriale mentre il 14,4% dei soggetti definisce

la propria condizione di difficoltà in termini di disabilità cognitiva/intellettiva e il 22,7 % dichiara di vivere una condizione di disagio psichico/psichiatrico.

7. Il potenziale interno di occupabilità dei giovani Campani in condizione di disabilità

L' indice di occupabilità rilevato a seguito di una prima analisi è uguale a 13,7. Tale punteggio rappresenta un livello medio-basso di potenziale di occupabilità. Per quanto riguarda i punteggi medi calcolati per ciascuna scala sono stati ottenuti i seguenti valori:

- Adattabilità professionale: 3,84;
- Coping attivo (analisi e valutazione della situazione): 3,56;
- Coping passivo (evasione/evitamento): 3,04;
- Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: 4,07;
- Percezione del mercato del lavoro: 2,89.

Questi dati mostrano come in merito alla dimensione dell'adattabilità professionale i giovani disabili si percepiscano mediamente efficaci ed adattabili dal punto di vista professionale adottando, in modo equidistribuito modalità di coping attivo e passivo. La percezione del mercato del lavoro risulta essere negativa, laddove il mercato del lavoro campano è percepito come lento, confuso, insicuro e tradizionale. Nei successi paragrafi, grazie al supporto del software SPSS, verranno descritte nel dettaglio le medie e le percentuali di alcune scale i cui risultati appaiono interessati e meritano una riflessione maggiormente approfondita.

8. L'analisi descrittiva

Al fine di esplorare in un'ottica descrittiva i dati raccolti a seguito della realizzazione del questionario l'analisi dei dati è stata svolta con il programma di calcolo IBM SPSS v23 (Statistical Package for Social Sciences). Nello specifico sono state effettuate delle analisi statistiche descrittive (medie, distribuzione delle frequenze, ecc.) ed ANOVA (Analisi della varianza). L' analisi descrittiva è stata orientata dalle seguenti domande esplorative:

- Esistono differenze significative nel potenziale di occupabilità in relazione al genere?
- Esiste una differenza nel potenziale di occupabilità tra i giovani diplomati e laureati?
- Esistono differenze significative dell'indice di occupabilità in relazione alla condizione di disabilità?
- Esistono differenze significative nel potenziale di occupabilità in relazione alla condizione/posizione attuale dei soggetti?

Il calcolo dell' ANOVA ha permesso di non riscontrare differenze statisticamente significative nel potenziale di occupabilità in base al genere, al titolo di studio e alla condizione/posizione attuale. Statisticamente significativa, come emerge dalla tabella del calcolo dell' ANOVA (Fig.3) è invece la relazione tra l'indice di occupabilità e la condizione di disabilità (F (195,3)= 6,06. p.< ,005). Altrettanto significativa è la relazione tra la percezione del mercato del lavoro e la condizione di disabilità (F (197,3)= 4,6. p.< , 005).

Fig 3 .ANOVA DISABILITA'

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
INDIC_OCCUPAB	Between Groups	74,734	3	24,911	6,058	,001
	Within Groups	801,910	195	4,112		
	Total	876,644	198			
ADATTAB	Between Groups	16,023	3	5,341	10,858	,000
	Within Groups	96,900	197	,492		
	Total	112,923	200			
COPING_EVITAM	Between Groups	,788	3	,263	,350	,789
	Within Groups	147,767	197	,750		
	Total	148,555	200			
COPING_ANALISI	Between Groups	7,174	3	2,391	6,333	,000
	Within Groups	74,379	197	,378		
	Total	81,553	200			
AUTOEFFICACIA_TOT	Between Groups	10,486	3	3,495	13,662	,000

	Within Groups	50,399	197	,256		
	Total	60,885	200			
P_MONDOLAVO	Between Groups	6,043	3	2,014	4,596	,004
	Within Groups	86,348	197	,438		
	Total	92,391	200			
MONDO DEL LAVORO	Between Groups	,781	3	,260	,400	,753
	Within Groups	127,580	196	,651		
	Total	128,361	199			

Al fine di individuare le differenze significative in merito alla ANOVA riguardante la relazione tra l'indice di occupabilità e le differenti tipologie di condizione di disabilità, si è scelto di adottare il Test di Bonferroni (Hochberg, 1988). Il test di Bonferroni permette di evidenziare come i giovani in condizione di disabilità sensoriale si percepiscano come più occupabili presentando un indice di occupabilità di 14,3 seguiti dai giovani in condizione di disabilità motoria che presentano un indice di occupabilità di 14. L'indice di occupabilità dei giovani in condizione di disabilità cognitivo/intellettiva è invece di 13,4. Come evidenziato dai valori presenti nella tabella di calcolo del Testi di Bonferroni, ono i giovani con disagio psichico/psichiatrico a percepirsi come meno occupabili con un indice di occupabilità di 12,5. I giovani in condizione di disabilità motoria si percepiscono maggiormente adattabili dal punto di vista professionale dei giovani in condizione di disabilità cognitiva e con disagio psichico/psichiatrico. Anche per quanto concerne l' adozione del coping ativo emergono differenze significative laddove i giovani in condizione di disabilità motoria adottano maggiormente tale tipo di *coping* rispetto ai giovani con disagio psichico/psichiatrico. Inoltre i giovani in condizione di disabilità motoria si percepiscono maggiormente auto-efficaci dei giovani in condizione di disabilità cognitiva e dei giovani che vivono un disagio psichiatrico. Fanno seguito i giovani in condizione di disabilità sensoriale che si percepiscono maggiormente adattabili professionalmente e maggiormente auto-efficaci dei giovani in condizione di disabilità cognitiva e con disagio psichico/psichiatrico. Per quanto concerne la percezione del mercato del lavoro i giovani in condizione di disabilità sensoriale percepiscono il mercato del lavoro in modo maggiormente negativo rispetto ai giovani in condizione di disabilità cognitiva e con disagio psichico/psichiatrico.

(Fig. 4.) Test di Bonferroni per Condizione di disabilità

Multiple Comparisons							
Bonferroni							
Dependent Variable			Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
INDIC_OCCUPAB	1,0	2,0	-,17453	,38275	1,000	-1,1947	,8457
		3,0	,73097	,38573	,357	-,2972	1,7591
		4,0	1,61531*	,48103	,006	,3331	2,8975
	2,0	1,0	,17453	,38275	1,000	-,8457	1,1947
		3,0	,90550	,37029	,092	-,0815	1,8925
		4,0	1,78984*	,46875	,001	,5404	3,0393
	3,0	1,0	-,73097	,38573	,357	-1,7591	,2972
		2,0	-,90550	,37029	,092	-1,8925	,0815
		4,0	,88434	,47118	,372	-,3716	2,1402
ADATTAB	1,0	2,0	-,11152	,13188	1,000	-,4630	,2400
		3,0	,42884*	,13340	,009	,0733	,7844
		4,0	,61985*	,16440	,001	,1817	1,0580
	2,0	1,0	,11152	,13188	1,000	-,2400	,4630
		3,0	,54036*	,12756	,000	,2004	,8803
		4,0	,73136*	,15969	,000	,3058	1,1570
	3,0	1,0	-,42884*	,13340	,009	-,7844	-,0733
		2,0	-,54036*	,12756	,000	-,8803	-,2004
		4,0	,19101	,16095	1,000	-,2379	,6200

COPING_EVITAM	1,0	2,0	,14950	,16286	1,000	-,2845	,5835
		3,0	,12706	,16474	1,000	-,3120	,5661
		4,0	,04121	,20301	1,000	-,4998	,5823
	2,0	1,0	-,14950	,16286	1,000	-,5835	,2845
		3,0	-,02244	,15752	1,000	-,4422	,3974
		4,0	-,10829	,19720	1,000	-,6339	,4173
	3,0	1,0	-,12706	,16474	1,000	-,5661	,3120
		2,0	,02244	,15752	1,000	-,3974	,4422
		4,0	-,08586	,19875	1,000	-,6156	,4438
	4,0	1,0	-,04121	,20301	1,000	-,5823	,4998
		2,0	,10829	,19720	1,000	-,4173	,6339
		3,0	,08586	,19875	1,000	-,4438	,6156
COPING_ANALISI	1,0	2,0	,04677	,11554	1,000	-,2612	,3547
		3,0	,30932	,11688	,053	-,0022	,6208
		4,0	,52857*	,14403	,002	,1447	,9124
	2,0	1,0	-,04677	,11554	1,000	-,3547	,2612
		3,0	,26255	,11175	,119	-,0353	,5604
		4,0	,48180*	,13991	,004	,1089	,8547
	3,0	1,0	-,30932	,11688	,053	-,6208	,0022
		2,0	-,26255	,11175	,119	-,5604	,0353
		4,0	,21925	,14101	,730	-,1566	,5951
	4,0	1,0	-,52857*	,14403	,002	-,9124	-,1447
		2,0	-,48180*	,13991	,004	-,8547	-,1089
		3,0	-,21925	,14101	,730	-,5951	,1566
AUTOEFFICACIA_TOT	1,0	2,0	-,08602	,09511	1,000	-,3395	,1675
		3,0	,36017*	,09621	,001	,1038	,6166
		4,0	,49107*	,11856	,000	,1751	,8071
	2,0	1,0	,08602	,09511	1,000	-,1675	,3395
		3,0	,44619*	,09199	,000	,2010	,6914

		4,0	,57709*	,11517	,000	,2702	,8840
	3,0	1,0	-,36017*	,09621	,001	-,6166	-,1038
		2,0	-,44619*	,09199	,000	-,6914	-,2010
		4,0	,13090	,11607	1,000	-,1785	,4403
	4,0	1,0	-,49107*	,11856	,000	-,8071	-,1751
		2,0	-,57709*	,11517	,000	-,8840	-,2702
		3,0	-,13090	,11607	1,000	-,4403	,1785
P_MONDOLAVO	1,0	2,0	,17421	,12449	,980	-,1576	,5060
		3,0	-,26168	,12593	,234	-,5973	,0739
		4,0	,07418	,15519	1,000	-,3394	,4878
	2,0	1,0	-,17421	,12449	,980	-,5060	,1576
		3,0	-,43589*	,12041	,002	-,7568	-,1150
		4,0	-,10004	,15074	1,000	-,5018	,3017
	3,0	1,0	,26168	,12593	,234	-,0739	,5973
		2,0	,43589*	,12041	,002	,1150	,7568
		4,0	,33586	,15193	,169	-,0691	,7408
	4,0	1,0	-,07418	,15519	1,000	-,4878	,3394
		2,0	,10004	,15074	1,000	-,3017	,5018
		3,0	-,33586	,15193	,169	-,7408	,0691
MONDO DEL LAVORO	1,0	2,0	,1621	,1523	1,000	-,244	,568
		3,0	,0569	,1535	1,000	-,352	,466
		4,0	,0940	,1891	1,000	-,410	,598
	2,0	1,0	-,1621	,1523	1,000	-,568	,244
		3,0	-,1052	,1473	1,000	-,498	,287
		4,0	-,0681	,1842	1,000	-,559	,423
	3,0	1,0	-,0569	,1535	1,000	-,466	,352
		2,0	,1052	,1473	1,000	-,287	,498
		4,0	,0370	,1851	1,000	-,456	,531
	4,0	1,0	-,0940	,1891	1,000	-,598	,410
		2,0	,0681	,1842	1,000	-,423	,559
		3,0	-,0370	,1851	1,000	-,531	,456

9. L' esplorazione dei risultati di alcuni items

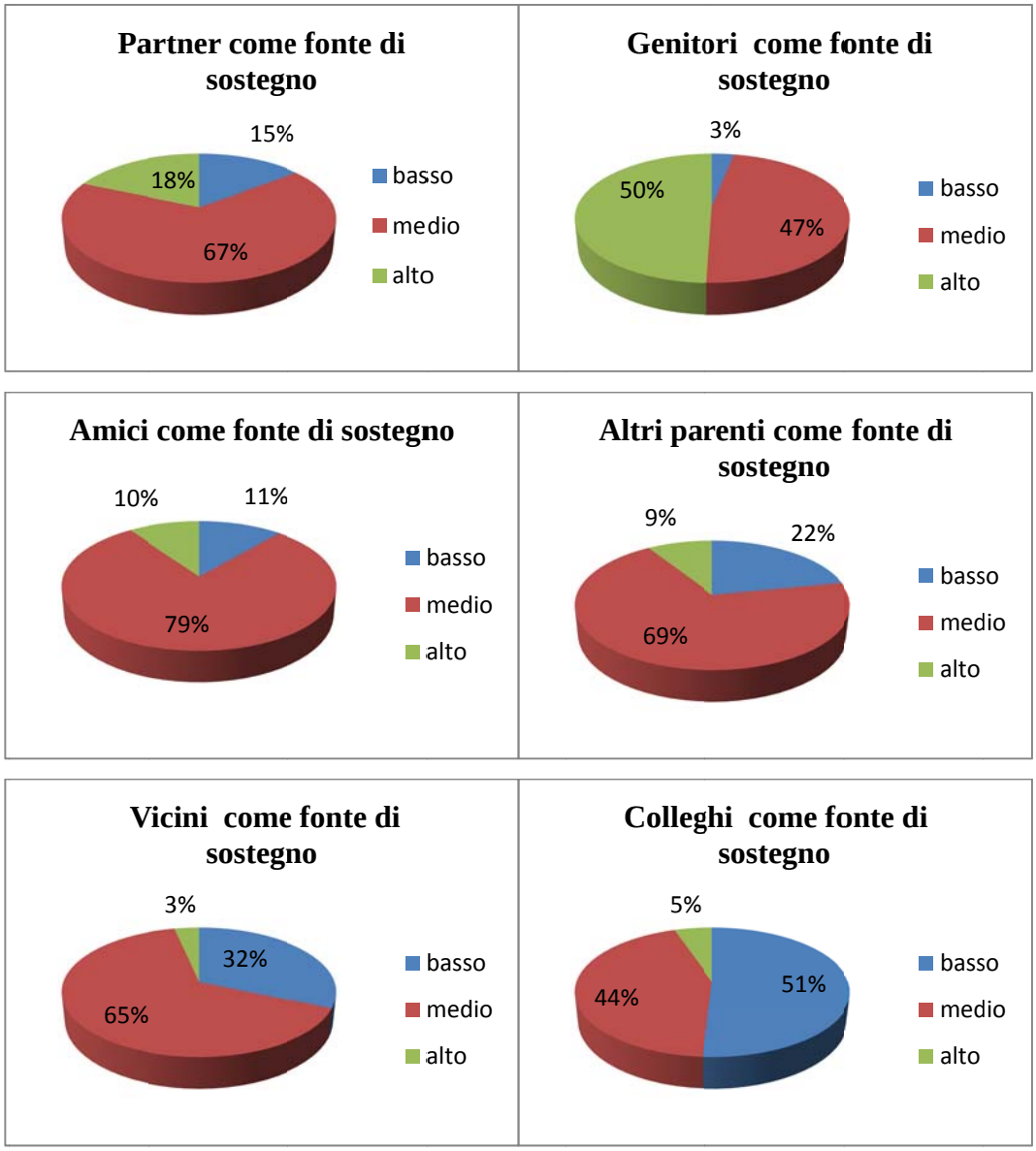
Volendo esplorare nello specifico il senso di auto-efficacia dei partecipanti con specifico riferimento alla capacità di progettare il proprio progetto professionale, è interessante notare come il 72% dei soggetti dichiara di avere delle difficoltà nella progettazione del proprio progetto professionale.

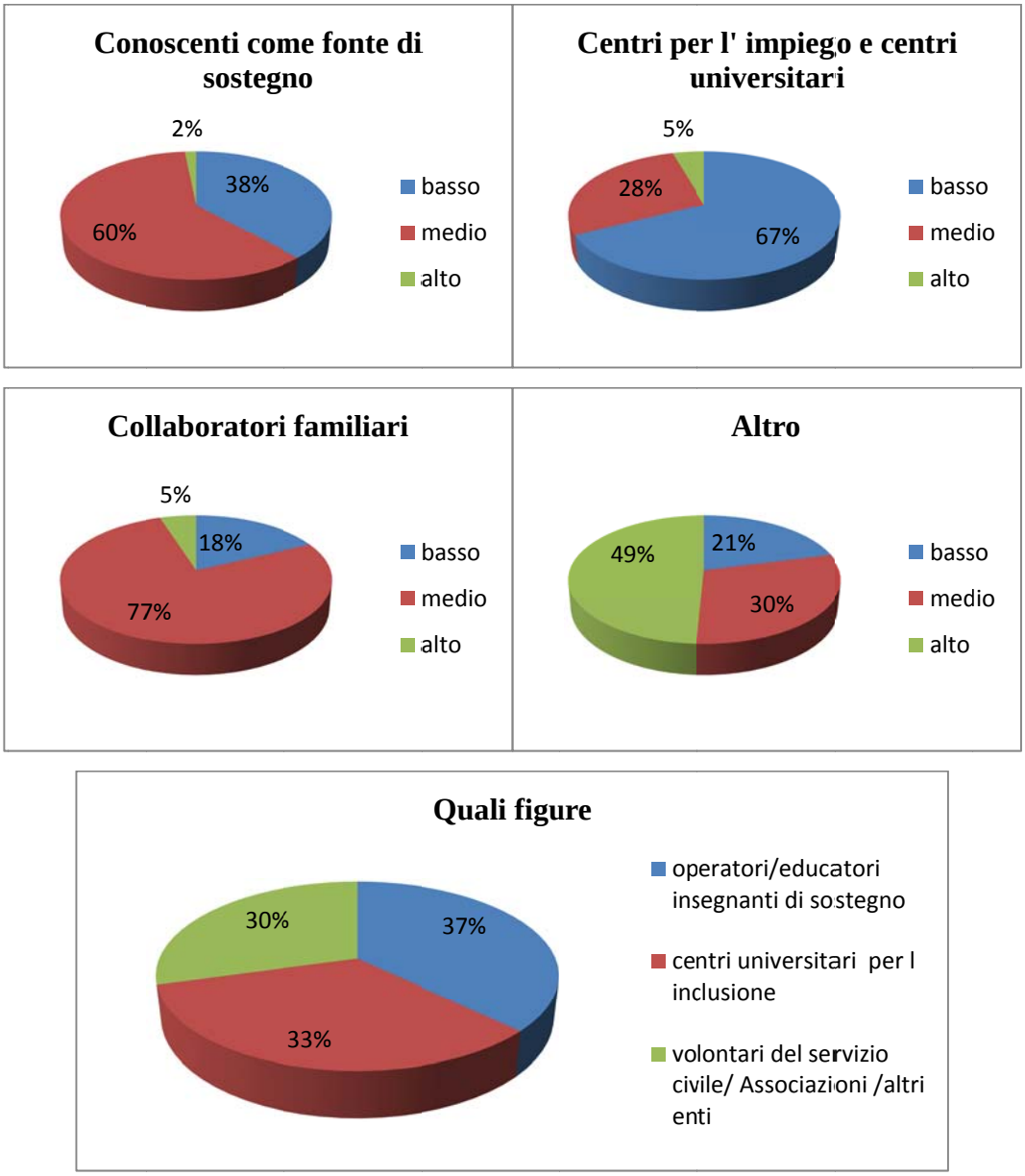


In merito alla scala delle reti sociali e sostegno percepito, mediante i grafici di seguito presentati, è possibile notare come la famiglia venga percepita dal 50% dei soggetti come altamente di supporto e per il 47% mediaamente di supporto. Per il 79% dei soggetti gli amici vengono percepiti come mediamente di supporto seguiti dai vicini di casa (per il 77% dei soggetti) dai parenti (per 69% dei soggetti), dal partner (per il 67% dei soggetti), dagli Amici (per il 65% dei soggetti) e infine dai Vicini (per il 65% dei soggetti) e dai Conoscenti (per il 60% dei soggetti). I centri per l'impiego e i centri universitari rappresentano una bassa fonte di sostegno (per il 67% dei soggetti) seguiti dai colleghi (per il 51% dei soggetti). Rispetto all'Item Altro per il 49% dei soggetti ci sono altre figure di riferimento i cui livelli di supporto si attestano attorno a valori medi: nello specifico il 37% dei soggetti considerano gli educatori e gli insegnanti di sostegno una fonte di sostegno, il 33% dei soggetti considerano una fonte di sostegno Centri per l'inclusione universitaria con specifico riferimento al Centro di Ateneo SInAPSi per l' inclusione attiva e partecipata degli studenti universitari dell'Università Federico II di Napoli e al C.I.D. il Centro di Ateneo per l'Inclusione degli Studenti con Disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) dell'Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli. Il 30% dei partecipanti considera un fonte di sostegno enti e associazioni che si occupano di

disabilità, facendo inoltre specifico riferimento al supporto dei volontari del Servizio Civile Nazionale.

Reti sociali e sostegno percepito

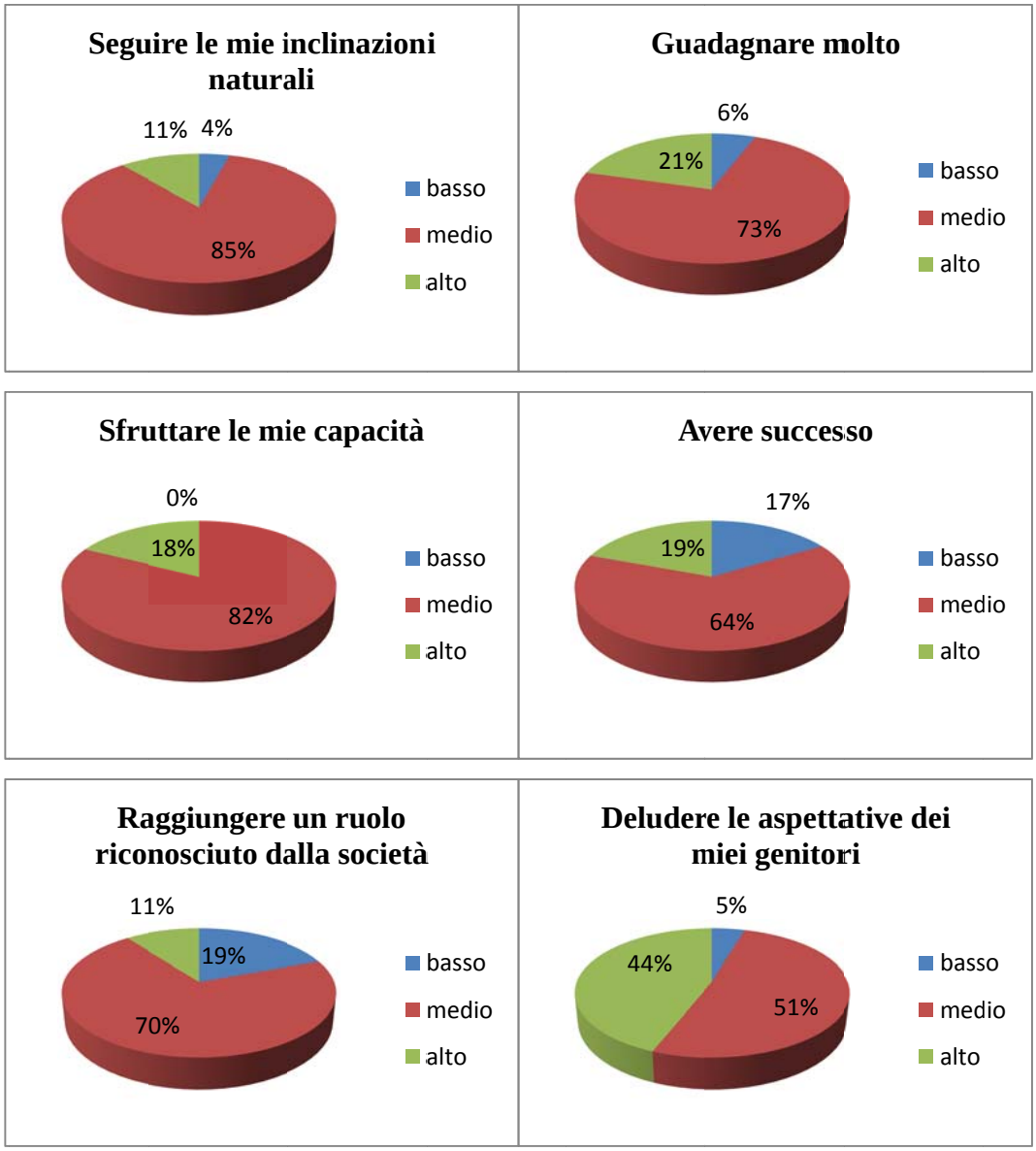


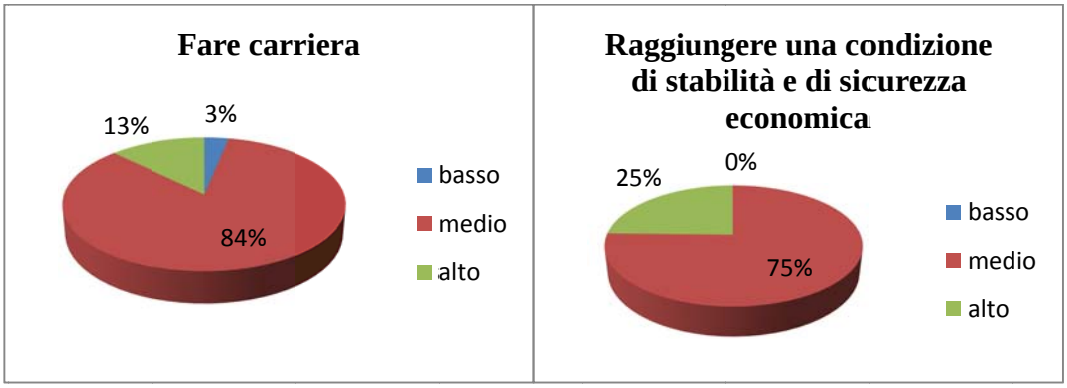


Si è scelto di inserire all'interno della versione originale del questionario *AVO Giovani*, alcune domande rivolte esclusivamente agli studenti in condizione di disabilità delle scuole superiori di II secondo grado per comprendere in che misura alcuni fattori sono considerati fondamentali nella futura scelta universitaria e professionale. I grafici mostrano che per l'85% dei soggetti seguire le proprie inclinazioni naturali influenza mediante le scelte future; fare carriera è un fattore che influenza mediamente le scelte future (per l'84% dei soggetti); l'82% dei soggetti considera sfruttare le proprie capacità quale fattore che influenza mediante tali scelte. Mentre per il 73% dei soggetti tali scelte sono mediamente

influenzata dalla possibilità di guadagnare molto. Per il 75% dei soggetti raggiungere una condizione economica sicura e stabile è un altro fattore che influenza mediante tali scelte seguito dal raggiungimento di un ruolo riconosciuto dalla società (per il 70% dei soggetti). Il 64% dei soggetti attribuisce valori medi all'avere successo, seguito dalla paura di deludere le aspettative dei propri genitori.

In che misura questi fattori influenzeranno la tua scelta universitaria/professionale





È stato chiesto agli studenti quale percorso pensano di seguire per raggiungere i propri obiettivi professionali:

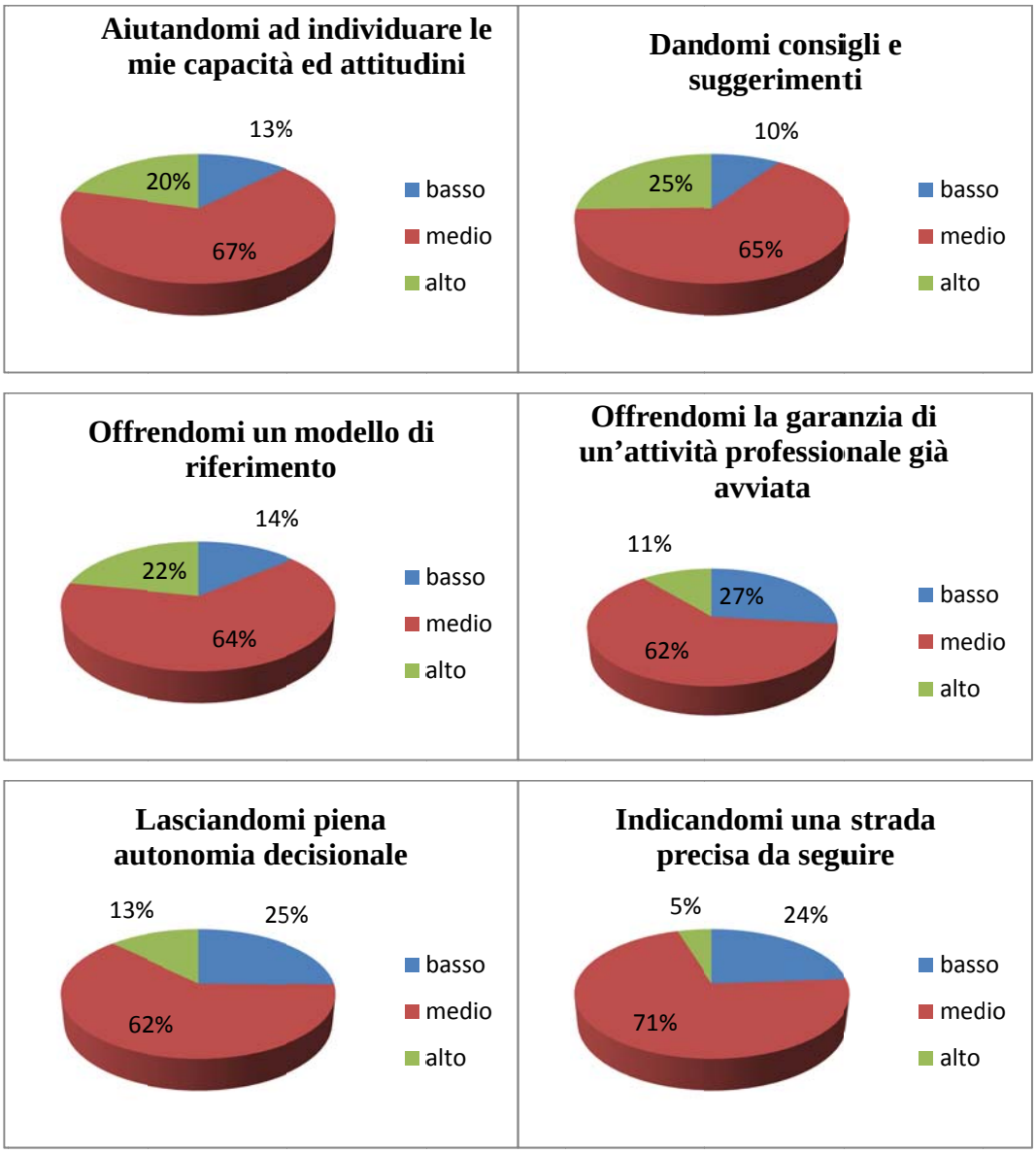
- Il 58% degli studenti vuole continuare a studiare fino alla laurea
- Il 22% dei soggetti vorrebbe frequentare un corso di formazione professionale
- Il 20% dei soggetti vorrebbe cercare di inserirsi subito nel mondo del lavoro.

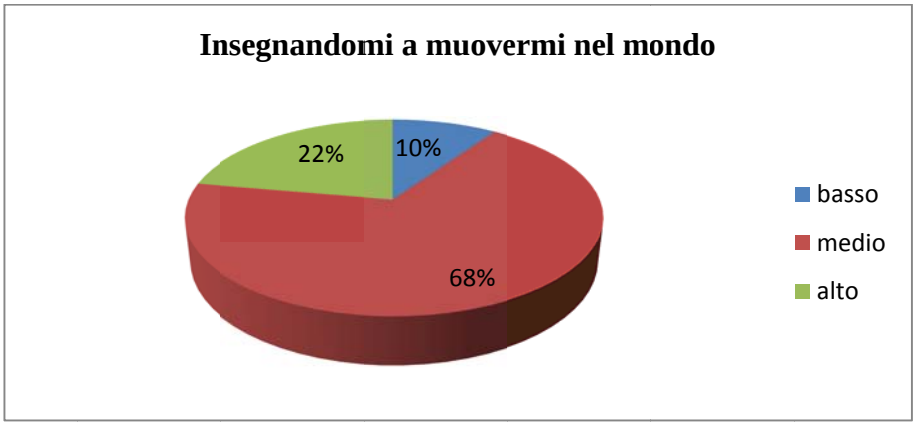


Ai partecipanti è stato chiesto quanto la famiglia influenzi la futura scelta universitaria/professionale. In riferimento al supporto nell'individuazione delle poprie capacità ed attitudini emerge un' influenza che per il 67% dei partecipanti si attesta attorno a valori medi. Ciò accade anche in merito alla sfera dei consigli e dei suggerimenti (per il 65% dei soggetti). Per il 64% dei soggetti la famiglia li influenza mediamente offrendogli un modello di riferimento. Anche l'offerta della garanzia di un'attività professionale avviata influenza mediamente la propria scelta universitaria/professionale. Il 72% dei soggetti si sente alquanto libero nell'esercitare una piena autonomia decisionale ma per

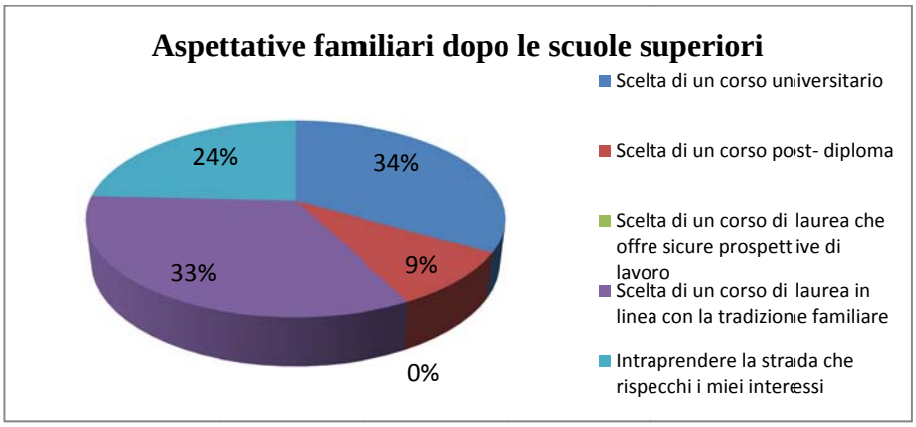
71% dei soggetti la famiglia tende abbastanza ad indicare una strada precisa da seguire e per il 68% dei soggetti la famiglia influenza alquanto le scelte future insegnandogli a muoversi nel mondo. L'influenza della famiglia in generale si attesta dunque su valori medi, orientando i giovani studenti nelle scelte future.

Influenza della famiglia nella scelta universitaria/professionale



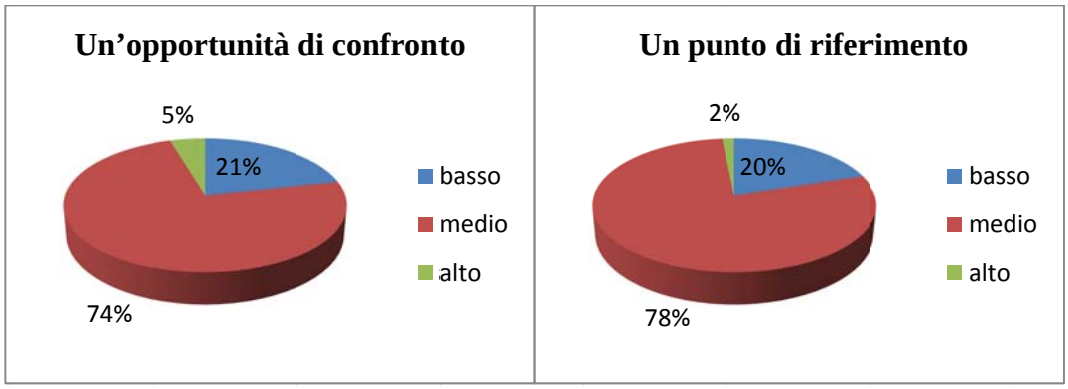


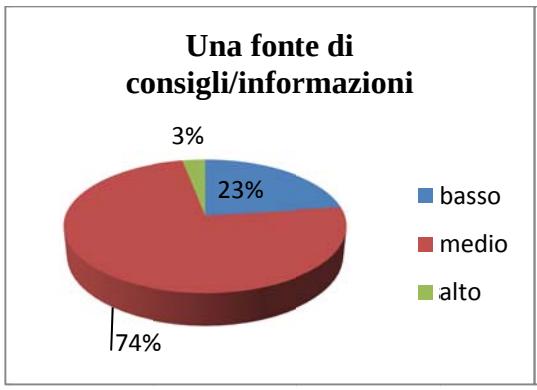
I giovani studenti riportano che dopo le scuole superiori il 34% delle proprie famiglie vorrebbe che il figlio intraprendesse un corso universitario mentre il 33% vorrebbe che il figlio intraprendesse un corso universitario in linea con la tradizione familiare; il 24 % dei genitori lascerebbe invece spazio al figlio nell' intraprendere la strada desiderata ed infine solo il 9% vorrebbe che il figlio frequentasse un corso post-diploma.

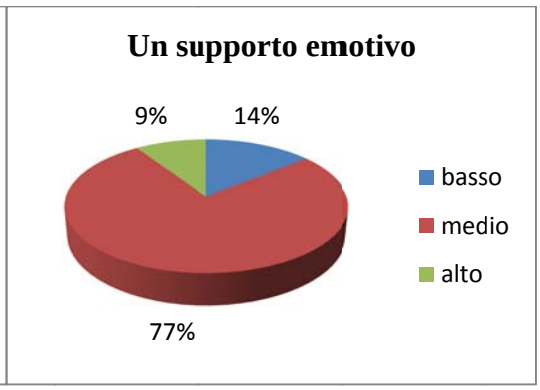


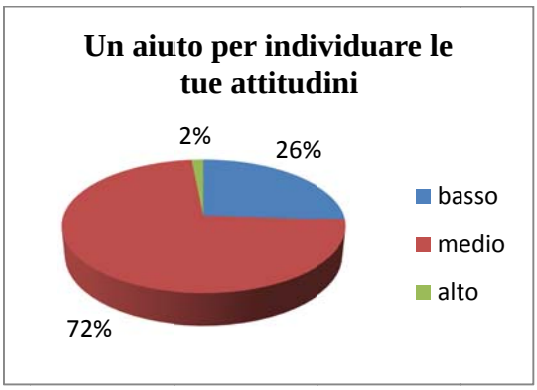
In merito al ruolo svolto gli amici risultano essere mediamente sia un'opportunità di confronto (per il 74% dei soggetti) sia un punto di riferimento (per il 78% dei soggetti), nonché un supporto emotivo. Gli amici risultano essere anche un' utile fonte di informazione (per il 74% dei soggetti) e offrono anche un discreto aiuto nell'individuazione delle proprie attitudini. Il gruppo dei pari sembra dunque rappresentare un' importante punto di riferimento in merito alle scelte future.

Ruolo svolto dagli amici in merito a differenti dimensioni di supporto



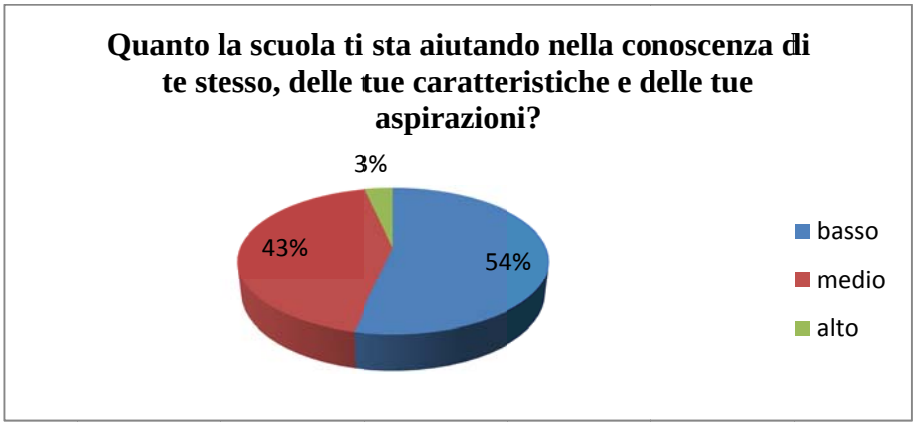




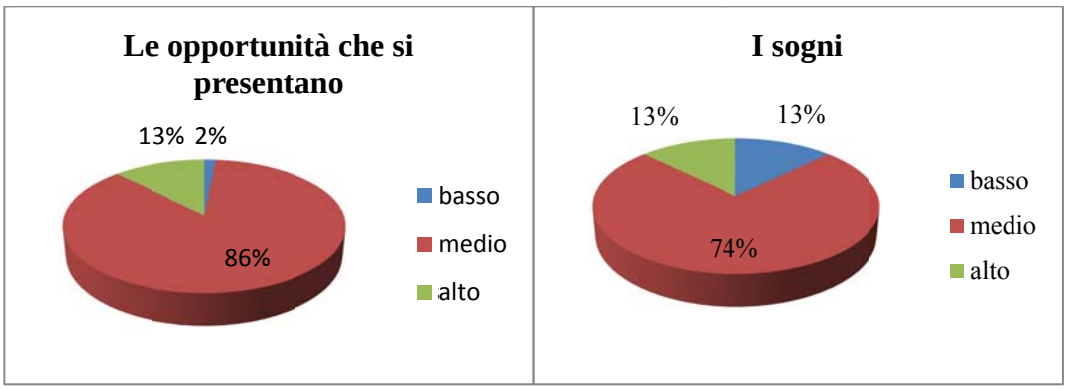


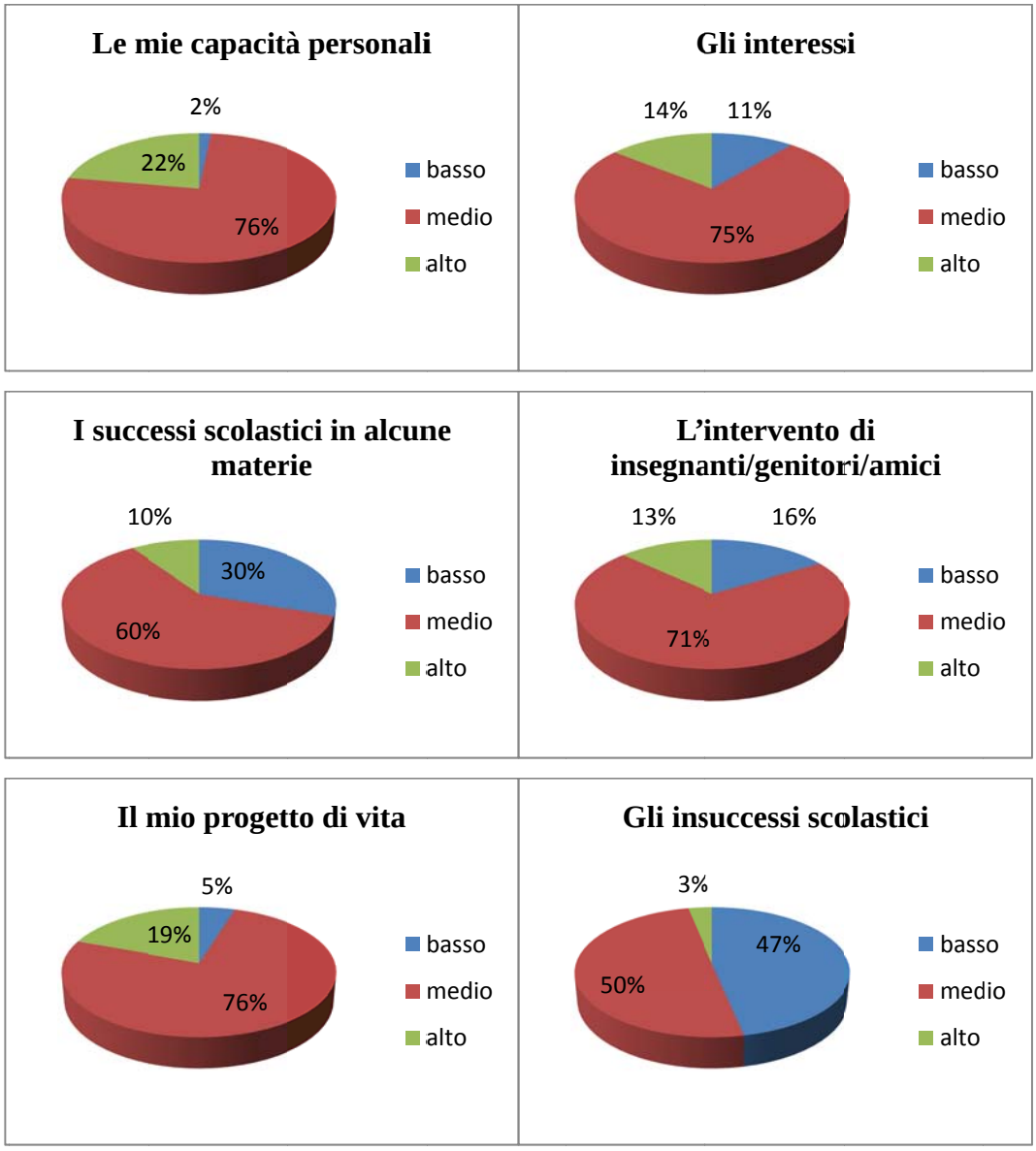
In merito al ruolo svolto dalla scuola nella conoscenza del lavoro, secondo il 58% dei partecipanti la scuola non risulta essere d'aiuto. Anche per quanto riguarda la conoscenza di sè e delle proprie attitudini, per il 58% dei soggetti la scuola non risulta essere d'aiuto.Ciò implicherebbe un ripensamento del ruolo della scuola in termini di formazione al mondo del lavoro e di esplorazione delle proprie attitudini e aspirazioni.



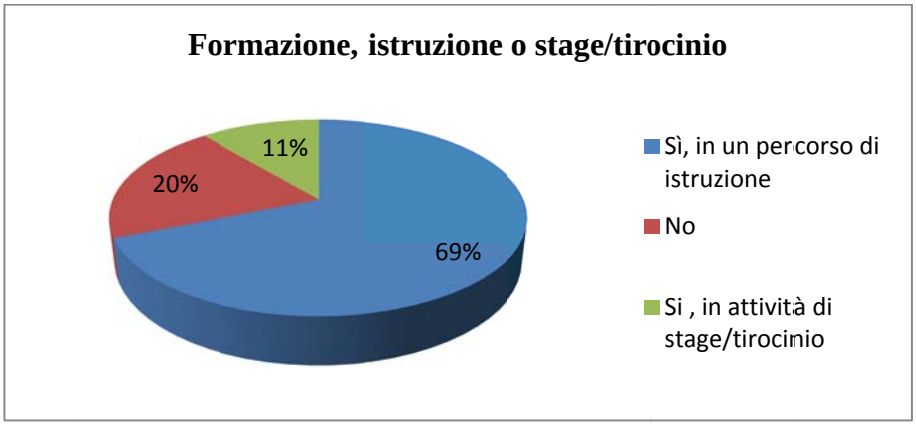


Rispetto al peso rivestito da una serie di fattori che influiscono sulla scelta/universitaria le opportunità influenzano abbastanza tale scelta (per l'86% dei soggetti). Anche le proprie capacità personali e il proprio progetto di vita (per il 76% dei soggetti), gli interessi (per il 75% dei soggetti) e i sogni rivestono un certo ruolo (per il 74% dei soggetti). Per il 71% dei soggetti l'intervento di insegnanti/genitori ed amici influenza abbastanza tali scelte. Per quanto riguarda gli insuccessi scolastici secondo il 50% dei soggetti essi influenzano le proprie scelte future mentre per il 47% dei soggetti gli insuccessi scolastici non hanno alcun peso sulle scelte future.

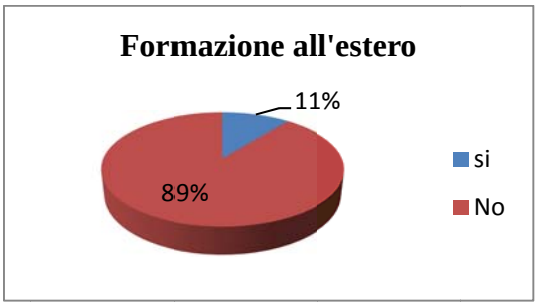




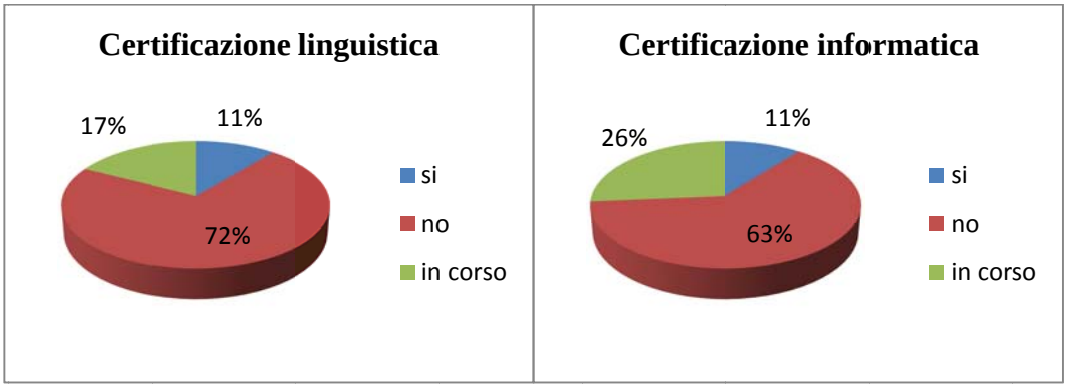
In merito alla tipologia di formazione, la maggior parte dei partecipanti è impegnato in un percorso di istruzione e solo l'11 % è impegnato in un' attività di stage/ tirocinio.



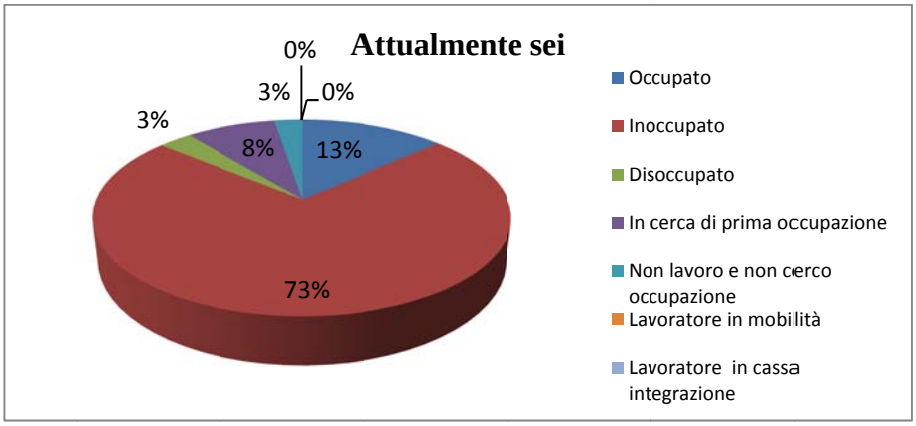
Solo l'11% dei soggetti ha svolto una formazione all'estero.



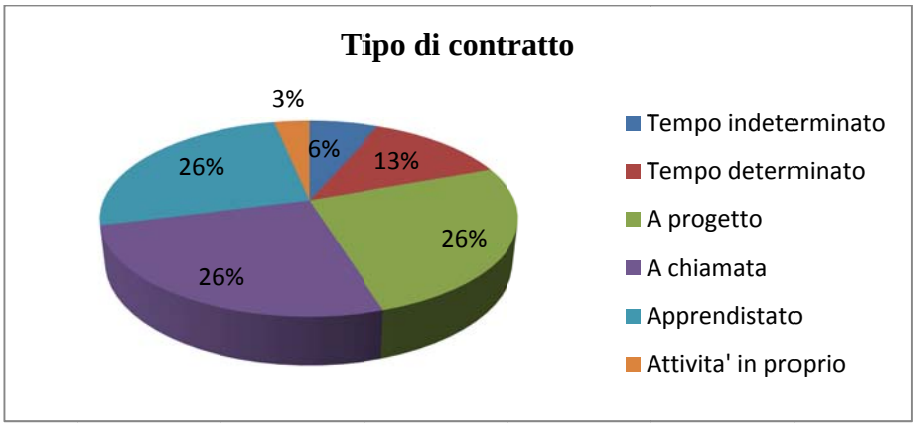
Per quanto riguarda la certificazione delle competenze in ambito linguistico ed informatico, considerate ormai centrali per l' ingresso nel mondo del lavoro, solo l'11% di soggetti possiede una certificazione linguistica ed una certificazione informatica.

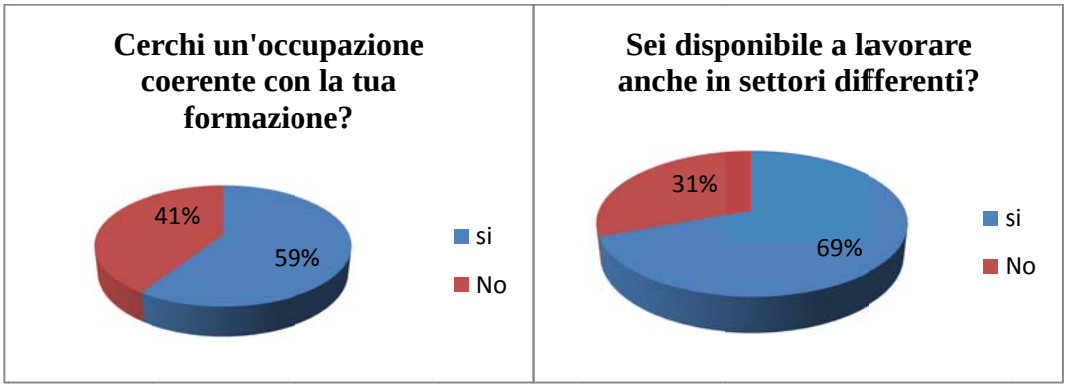


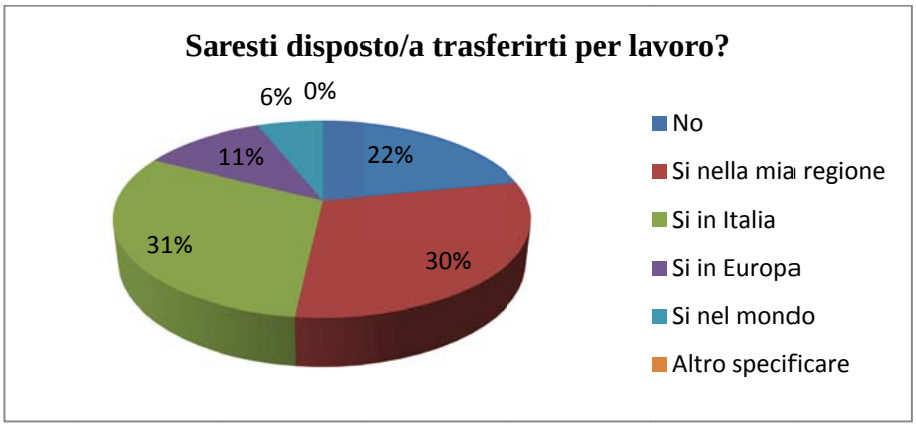
Il 73% dei soggetti si dichiara inoccupato e solo il 13% risulta essere occupato.



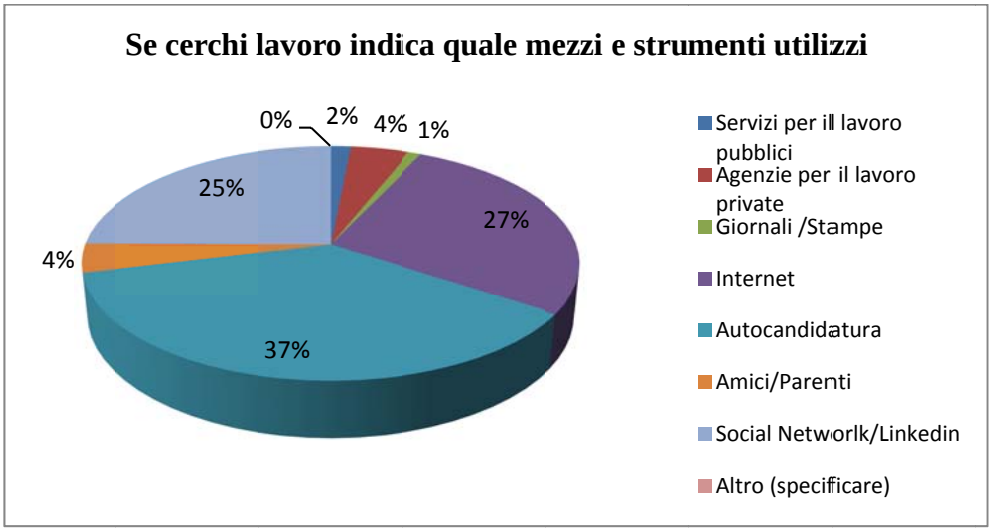
Dei giovani che lavorano il 26 % hanno un contratto a chiamata , un contratto a progetto o sono impegnati in uno stage. Per coloro i quali sono alla ricerca di un lavoro il 59% dei soggetti ricerca un lavoro coerente con la propria formazione. Tuttavia il 69% dei soggetti è disposto a lavorare in settori differenti dal proprio. Il 31% dei soggetti è disposto a trasferirsi per lavoro ma in Italia mentre il 30% dei soggetti è disposto a trasferirsi nella propria regione. Il 22% dei soggetti non ha intenzione di trasferirsi e solo l'11% è disposto a trasferirsi in Europa.

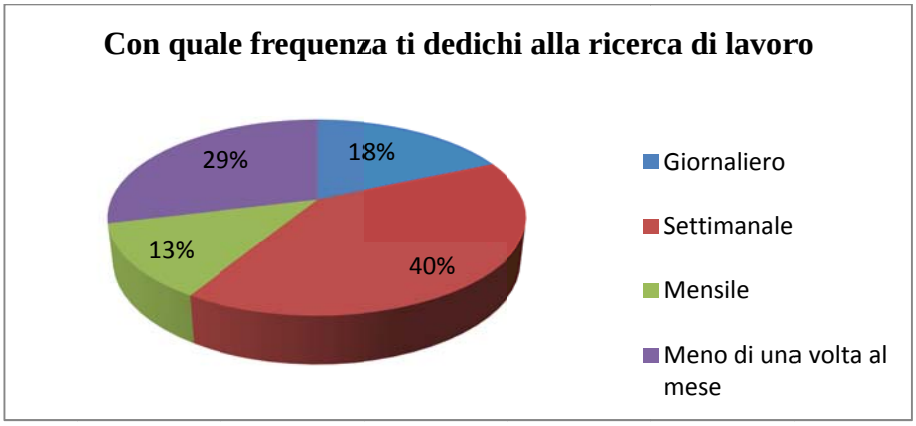


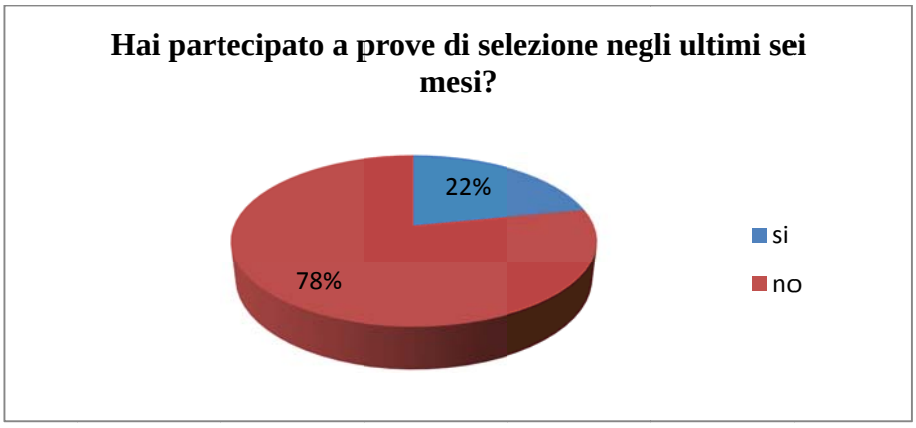




Per quanto concerne i mezzi e gli strumenti adottati nella ricerca del lavoro il 37% dei soggetti preferisce l' autocandidatura, mentre il 27% adotta Internet e nello specifico il 25% adotta i social network come Linkedin. I Servizi per il lavoro pubblici non sono utilizzati da nessuno dei partecipanti e le agenzie per il lavoro private solo dal 4% dei soggetti. Il 40% dei soggetti si dedica alla ricerca del lavoro con una frequenza settimanale mentre il 29% dei soggetti si dedica alla ricerca del lavoro meno di una volta al mese. Il 18% dei soggetti ricerca lavoro quotidianamente mentre il 13% lo fa con una cadenza mensile. Solo il 22% dei giovani che hanno partecipato alla realizzazione del questionario hanno partecipato negli ultimi sei mesi a prove di selezione.

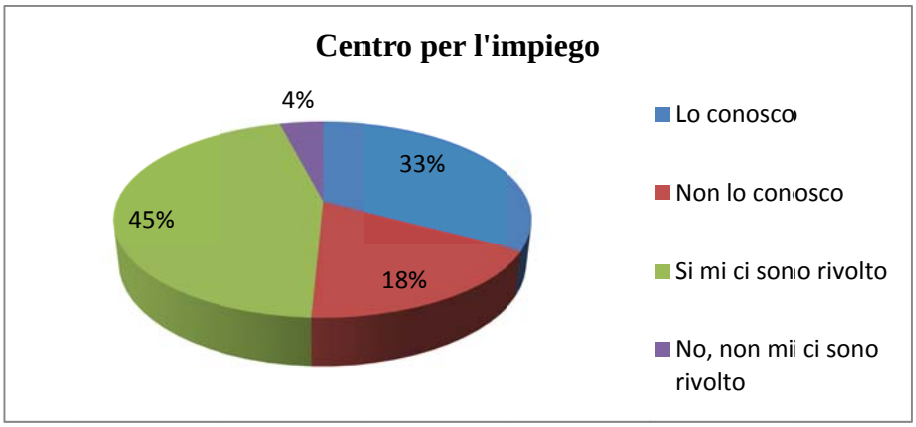


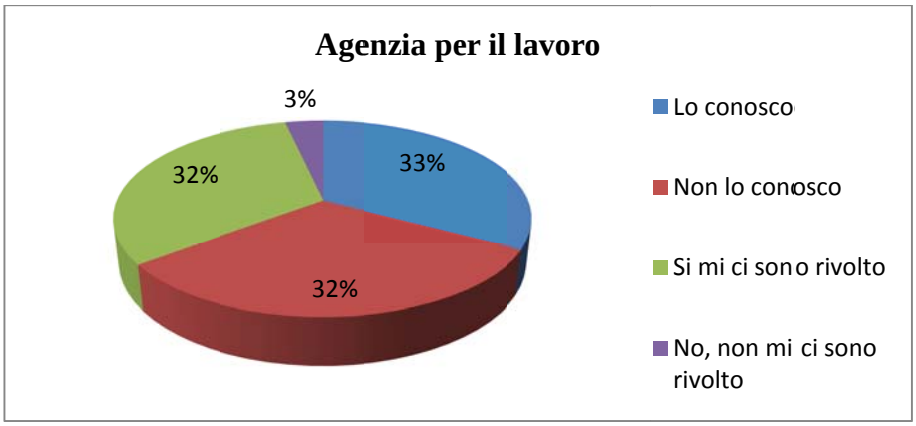


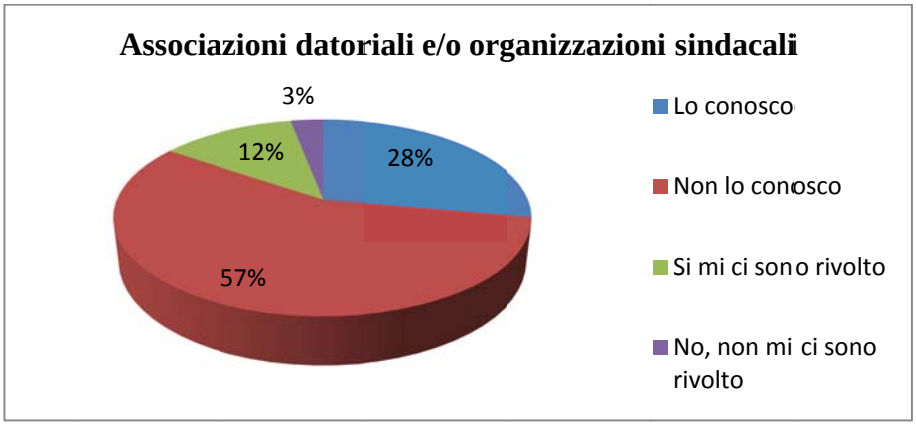


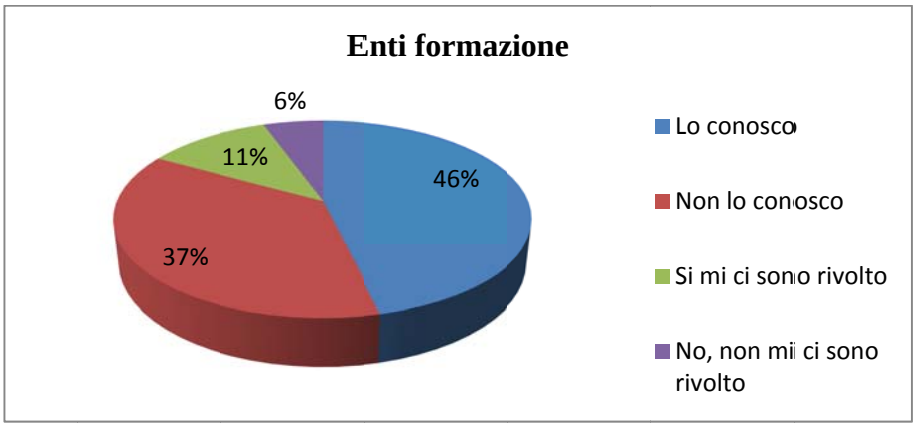
In merito alla conoscenza e alla fruizione dei servizi il 45% dei soggetti si è rivolto ai centri per l' impiego mentre il 33% dei soggetti lo conosce ma non si è rivolto ad essi. Il 33% conosce le agenzie per il lavoro e il 32% ci si è rivolto mentre il 30 % dei soggetti non conosce tali agenzie. Anche le associazioni datoriali e/o le organizzazioni sindacali

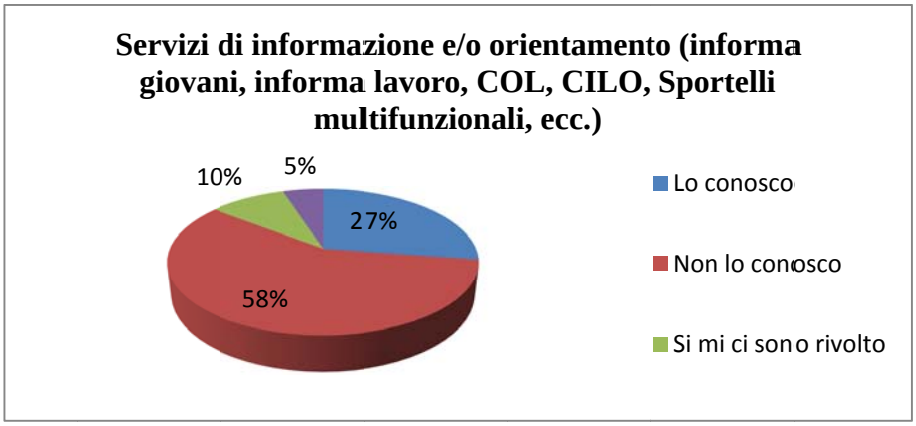
non sono conosciute dal 57% dei soggetti a fronte del 28% dei partecipanti che dichiara di conoscerle e solo il 12% dei soggetti ci si è rivolto. Il 46% dei soggetti conosce gli enti di formazione mentre il 36% non li conosce e solo l'11% si è rivolto ad essi. I Servizi di informazione e/o orientamento (informa giovani, informa lavoro, COL, CILO, Sportelli multifunzionali, ecc.) non sono conosciuti dal 58% dei soggetti mentre il 27 % li conosce ma solo l'11% dei soggetti si è rivolto ad essi. Per quanto riguarda la conoscenza e la fruizione della Camera di Commercio il 71% dei soggetti non conosce tale servizio a fronte del 23% dei soggetti che lo conoscono. Anche Servizi di sostegno all'auto-imprendoitorialità sono conosciuti solo dal 20% dei soggetti. Solo il 18% dei soggetti si rivolge o si è rivolto ai servizi universitari mentre l'86% dei soggetti si rivolge a servizi socio-sanitari.

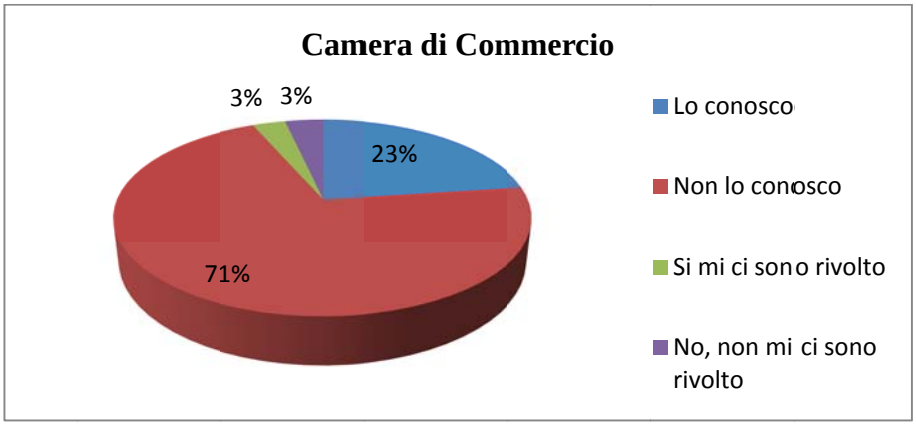


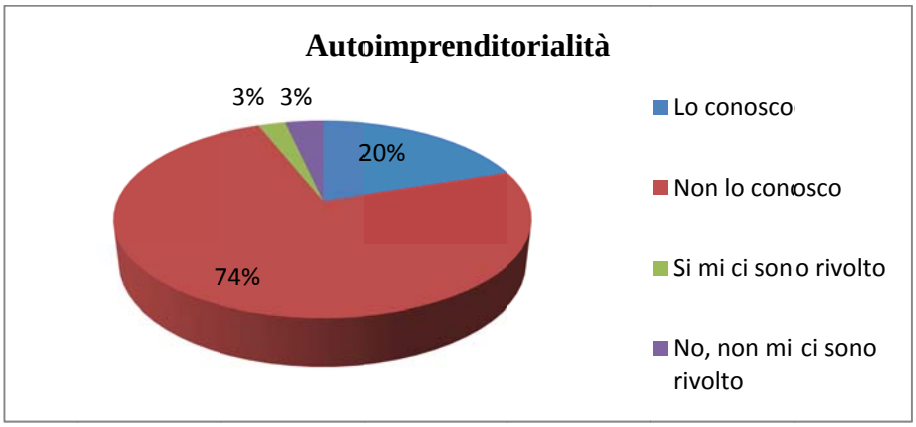


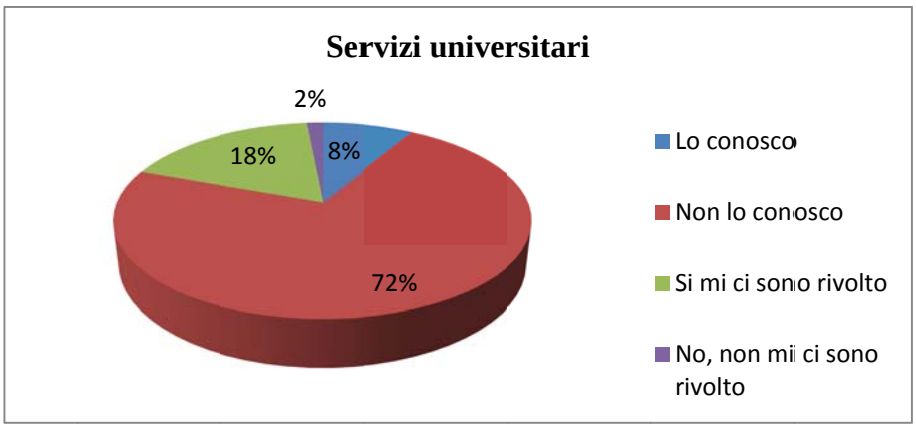

Associazioni datoriali e/o organizzazioni sindacali
3%
12%
28%
57%
Lo conosco
Non lo conosco
Si mi ci sono rivolto
No, non mi ci sono rivolto

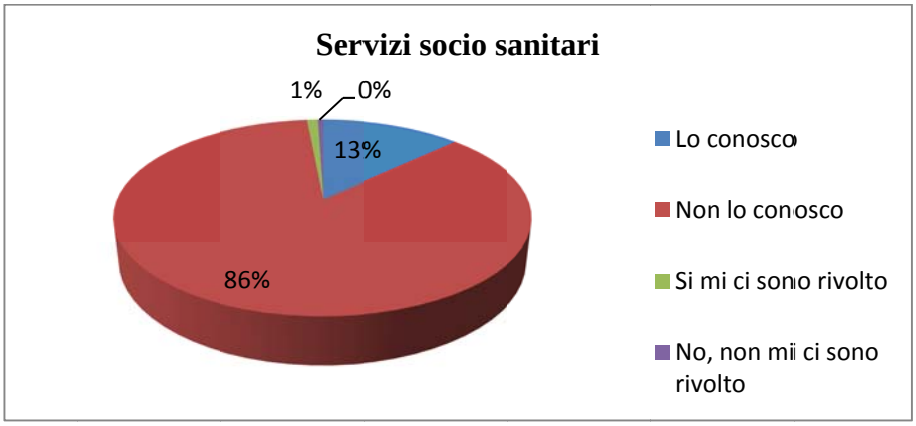

Enti formazione
6%
11%
46%
37%
Lo conosco
Non lo conosco
Si mi ci sono rivolto
No, non mi ci sono rivolto


Servizi di informazione e/o orientamento (informa giovani, informa lavoro, COL, CILO, Sportelli multifunzionali, ecc.)
10%
5%
27%
58%
Lo conosco
Non lo conosco
Si mi ci sono rivolto

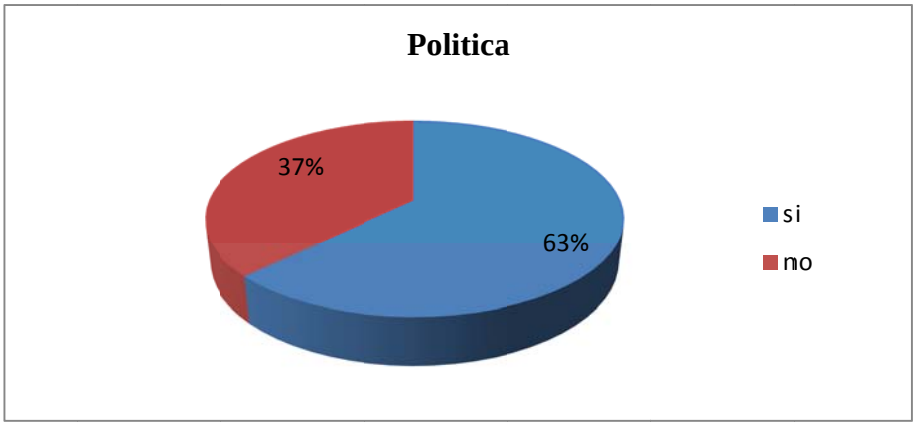

Camera di Commercio
3%
3%
23%
71%
Lo conosco
Non lo conosco
Si mi ci sono rivolto
No, non mi ci sono rivolto


Autoimprenditorialità
3%
3%
20%
74%
Lo conosco
Non lo conosco
Si mi ci sono rivolto
No, non mi ci sono rivolto

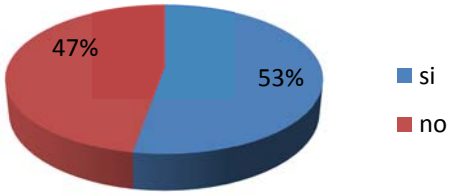

Servizi universitari
2%
8%
18%
72%
Lo conosco
Non lo conosco
Si mi ci sono rivolto
No, non mi ci sono rivolto



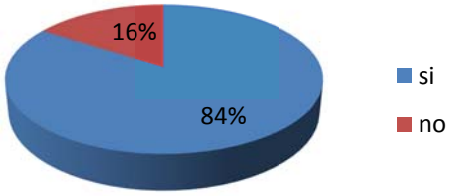
Per quanto riguarda la sfera della partecipazione sociale il 63% dei soggetti si aggiorna sugli aspetti di politica nazionale e internazionale e il 53% dei soggetti legge giornali e quotidiani. L'83% dei soggetti utilizza un *social network* ma solo il 21% Linkedin. Solo il 10% dei soggetti fa parte di un sindacato e solo il 12% dei soggetti fa parte di un partito politico. Il 37% dei soggetti partecipa ad eventi culturali, il 33% fa parte di un gruppo religioso, il 32% di un gruppo musicale e il 34% di un gruppo sportivo mentre il 24% fa parte di un gruppo educativo e il 26 % dei soggetti fa volontariato. Sembra dunque emergere una discreta partecipazione socio-culturale.



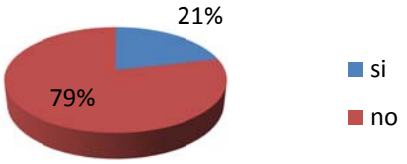
Giornali e quotidiani



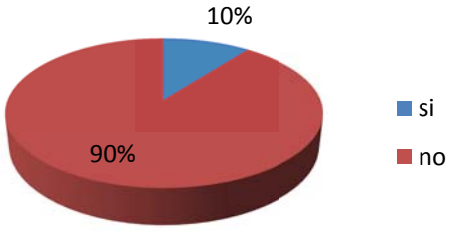
Social network



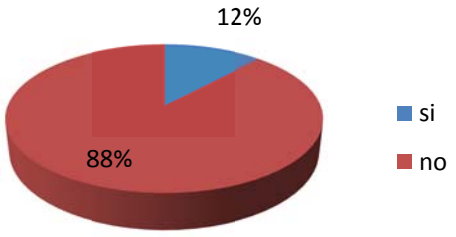
Sono iscritto/a a un social network professionale (Linkedin, ecc.)



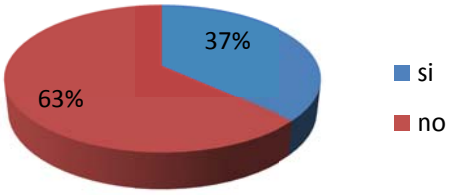
Sindacato



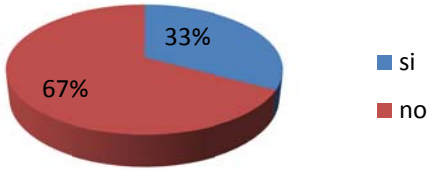
Partito politico



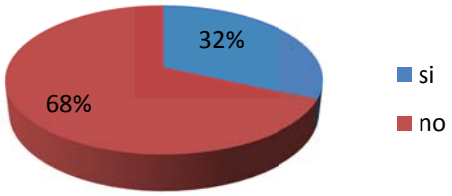
Eventi culturali

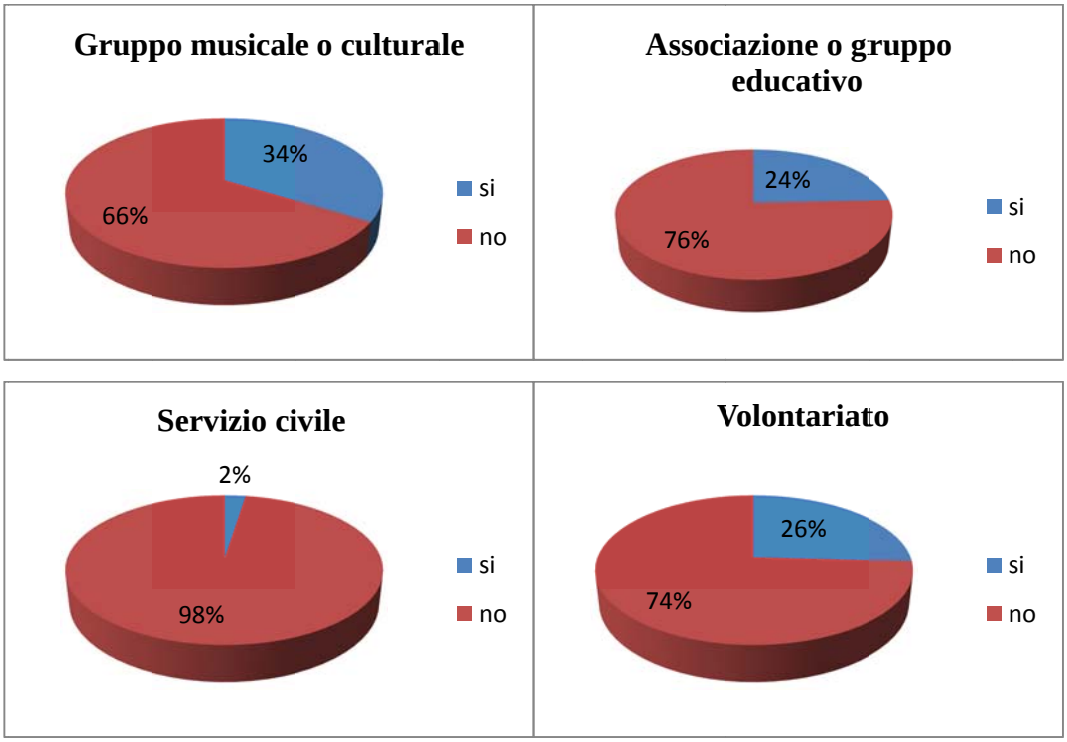


Fai parte di un'associazione o gruppo religioso?



Gruppo sportivo




Gruppo musicale o culturale
34%
66%
si
no
Associazione o gruppo educativo
24%
76%
si
no
Servizio civile
2%
98%
si
no
Volontariato
26%
74%
si
no

VII. Capitolo

Dall'occupabilità al progetto professionale dei giovani Campani in condizione di disabilità tra risorse e barriere: un'analisi qualitativa.

1. La narrazione della storia professionale e del progetto professionale di giovani lavoratori in condizione di disabilità: un'analisi qualitativa

L'utilizzo del questionario AVO Giovani ha consentito di esplorare il potenziale di occupabilità di 200 giovani in condizione di disabilità in Campania e di raccogliere alcuni dati contestuali in merito alla conoscenza e alla fruizione di servizi ed enti territoriali connessi alla ricerca e all' orientamento al lavoro. Tuttavia esso non permette di esplorare nello specifico i processi che caratterizzano la storia professionale e il progetto professionale dei giovani in condizione di disabilità che già lavorano o che sono impegnati in un percorso di stage o tirocinio, con specifico rifermento, secondo un' ottica biopsicosociale, a quegli elementi personali e contestuali che hanno influenzato e che influenzano la declinazione della loro esperienza e della progettualità professionale. L' obiettivo dunque è dar voce al Sé professionale dei soggetti-persone, che nei tempi odierni da categoria dell'essere diviene categoria del divenire (Rossi, 2008) . ll concetto di sé professionale non compare infatti più come presupposto e base della vita lavorativa degli individui, bensì si presenta come effetto di una serie di esperienze che l'individuo ha vissuto durante la sua vita professionale. Nel passato il sé professionale era qualcosa di saldo e strutturato, un elemento stabile che si acquisiva con il compimento di un percorso formativo e il successivo inserimento nel mondo del lavoro: il fatto di possedere un determinato titolo di studio era considerato di per sé garanzia di competenza e quindi emergeva come elemento acquisito in grado sostenere, come una condizione, l'intera carriera dell'individuo. Il sé professionale era una sorta di presupposto in entrata nel mondo del lavoro.

Oggi l'attuale organizzazione richiede un nuovo modo di intendere il sé professionale. Il proprio sé professionale è sempre più spesso qualcosa che emerge *ex post*, non come condizione ma come effetto di una serie di esperienze lavorative attraversate dall'individuo (Palma,2017). Alla luce di ciò, a seguito dell' analisi quantitativa di tipo descrittivo con l' ausilio del questionario Avo, si è scelto di effettuare delle interviste biografiche semistrutturate, adottando la seguente sollecitazione "Narra la tua storia professionale e il tuo progetto professionale ripensando agli elementi individuali e contestuali che li hanno caratterizzati". L' adozione dello strumento dell' intervista semistrutturata prevede che il

tema oggetto della ricerca sia fornito dall' intervistatore ma viene lasciata ampia libertà al soggetto, sia nella scelta dei contenuti sia nella sequenza; i contenuti da approfondire sono chiesti dal ricercatore ma non vengono proposti come una serie di domande. Sono piuttosto un pro-memoria dei temi a cui prestare maggiore attenzione , da riprendere, da approfondire o da proporre al termine dell' intervista se il soggetto non li ha affrontati spontaneamente. Il tema viene dunque enunciato, il soggetto parla liberamente, l' intervistatore utilizza le tecniche non direttive, laddove la sequenza e il taglio del tema sono scelti liberamente dal soggetto (Mantovani,1998). Sono state realizzate 20 interviste semistrutturate con giovani lavoratori e stagisti/tirocinanti in condizione di disabilità. Le interviste sono state effettuate nei tempi e negli spazi concordati con i partecipanti, cercando di stimolare un atteggiamento positivo e spontaneo dell' intervistato. Per quanto riguarda gli aspetti etici, invece, le interviste sono state audio-registrate con il consenso dei partecipanti e successivamente sbobinate e trascritte integralmente parola per parola Si è scelto di effettuare un' analisi del contenuto delle interviste adottando quale substrato teorico e metodologico la Grounded Theory((Glaser,Strauss, 1967) , con specifico riferimento al paradigma epistemologico costruttivista (Charmaz, 2005). L' analisi tematica è stata supportata dall' utilizzo del software Nvivo (Richards, 1999).

2. Perché la Grounded Theory? Una scelta metodologica per la realizzazione dell' analisi qualitativa

In The Discovery of Grounded Theory Glaser e Strauss definiscono la GT come "un metodo generale di analisi comparativa [...] e un insieme di procedure capaci di generare sistematicamente una teoria fondata sui dati" (Glaser, Strauss, 1967, p. 8). Nonostante la GT sia stata articolata, in diversi modi e si sia affrancata da un origine nettamente positivista, quella dei due autori principali rimane comunque la definizione generale alla quale tutte le "scuole di pensiero" successive si sono rifatte. Più recentemente comunque, essa è stata definita da Kathy Charmaz, uno degli autori che più ha portato la GT nell'ambito dell'approccio costruttivista, "un insieme di linee guida analitiche e flessibili che consentono al ricercatore di focalizzare la propria raccolta dati e di costruire una teoria induttiva di medio-raggio attraverso successivi livelli di analisi dei dati e di sviluppo concettuale" (Charmaz, 2005, p. 507). Attraverso il processo di ricerca si sviluppano interpretazioni analitiche dei dati per indirizzare più a fondo la stessa raccolta di dati, che vengono a loro volta utilizzati per informare e rifinire lo sviluppo dell'analisi teorica. L'approccio rigoroso della GT offre alla ricerca qualitativa un set di chiare linee guida

attraverso le quali si costruisce una struttura esplicativa che specifica la relazione tra i concetti (Charmaz, 2006). La GT non specifica una particolare tecnica di raccolta dei dati, anche se ne mostra l'utilizzo; essa piuttosto delinea il proprio processo analitico attraverso lo sviluppo, il raffinamento e l'interrelazione dei concetti.

La strategia della GT include:

- simultanea raccolta e analisi dei dati; b. un processo di codifica dei dati in tre differenti fasi (iniziale, focalizzato e teorico);
- metodo comparativo;
- scrittura di memo per la costruzione dell'analisi concettuale;
- campionamento che precisi e approfondisca i concetti teoretici emergenti (campionamento teorico);
- integrazione della struttura teoretica.

Il processo della GT non è lineare, non segue cioè come altri metodi una direzione univoca che va dalla raccolta dei dati alla sua analisi ed elaborazione. Oltre a proporre una simultaneità tra la raccolta dei dati e l'analisi, essa richiede anche un continuo richiamo tra i dati e la concettualizzazione; la teoria emergente pone la necessità di tornare continuamente ai dati per approfondire alcune categorie, per rimetterle in discussione o per confermarle. Inoltre per le ragioni dette poco fa, l'utilizzo degli strumenti della GT subiscono alcune modifiche a seconda che si utilizzi l'uno o l'altro approccio. Nello specifico di questo studio si è scelto di seguire, come verrà precisato in modo approfondito nei successivi paragrafi, nel capitolo il metodo proposto da Kathy Charmaz (2001) ossia un approccio costruttivista della GT.

2.1. Iniziare una Grounded Theory

Fin dai suoi inizi, il metodo della GT pone enfasi ed importanza sull'analisi di processi e azioni (Glaser & Strauss, 1967; Glaser, 1978). La simultanea raccolta dei dati e la loro analisi è in sintonia con questo approccio, in quanto la stessa raccolta dei dati informa l'analisi "emergente" degli stessi. Quindi una GT inizia ponendosi una domanda piuttosto generica: cosa accade in un determinato contesto? (Glaser, 1978). Il ricercatore entra nel campo di indagine con la mente più aperta possibile, cercando di porre attenzione su ciò che vede e sente in quel determinato setting. Egli è interessato a studiare il processo sociale che avviene in quel contesto, in quanto il suo scopo è quello di costruire una teoria che emerga dal contesto stesso e che lo spieghi. A questo scopo si pone altre e più approfondite domande (Charmaz, 2006):

- Dal punto di vista di chi un certo processo è importante?
- Dal punto di vista di chi è invece marginale?
- Come emerge il processo sociale osservato? In che modo le azioni dei partecipanti costruiscono tale processo?
- Chi controlla questo processo? Con quali condizioni?
- Quali differenti significati i partecipanti attribuiscono al processo? Come ne parlano? A cosa danno più importanza? Che cosa invece tralasciano?
- Come e quando i loro significati e le loro azioni cambiano il processo?

Ovviamente queste domande, che aprono il campo al ricercatore, non saranno poste ai partecipanti in questo modo. Lo scopo del ricercatore che usa la GT è quello di entrare in un contesto, di cercare di costruire uno sguardo dall'interno;

essendo una raccolta dati volta all'emersione di una teoria, questa fase dovrà porre estrema attenzione a non attribuire il proprio pensiero alle parole dei partecipanti, ma a costruire i dati con loro, o meglio dovrà cercare di accedere al contesto mediante i partecipanti.

Costruire i dati significa tenere presenti alcune dinamiche (Charmaz, 2006):

- porre attenzione ai processi e alle azioni come alle parole con le quali essi sono descritti;
- delineare dettagliatamente il contesto, gli scenari, le situazioni e le azioni;
- registrare chi fa o ha fatto che cosa, quando e perché, in che modo;
- identificare le condizioni per le quali una specifica azione o un processo sono emersi o sono mutati;
- cercare diverse direzioni con le quali interpretare questi dati;
- concentrarsi su specifiche parole o frasi alle quali i partecipanti danno un particolare significato;
- fare attenzione alle assunzioni, ai concetti impliciti, ai dettagli dati per scontato che provengono dai partecipanti; mostrare come tali assunzioni si rivelano.

2.2. Il processo di codifica dei dati (Coding)

La codifica dei dati è il collegamento fondamentale tra la raccolta e la teoria emergente che spiega i dati stessi. Attraverso di essa si definisce cosa succede nei dati e si comincia a raggrupparli a seconda del loro significato. Ciò che ne emerge conferisce la forma agli elementi di una teoria nascente la quale spiega e interpreta i dati e ne suggerisce la successiva raccolta. A grandi linee, la codifica nella GT è costituita da tre momenti.

- Il primo è quello di una iniziale codifica, che richiede di essere il più possibile aperta verso qualsiasi direzione teoretica che possa scaturire dai dati; in questa fase il ricercatore attribuisce delle etichette ad ogni frase, parola, segmento presente nei dati che ha raccolto.
- La seconda fase invece vede una codifica molto più focalizzata e selettiva, che utilizzando le etichette più significanti emerse precedentemente organizza, sintetizza, integra e suddivide l'ampio insieme di dati.
- La terza infine, la codifica teorica, è quella che porta le categorie emerse ad un livello massimo di astrazione, al fine di individuare la core category in grado di spiegare l'insieme delle categorie, le loro relazioni e i livelli gerarchici.

Glaser e Strauss definiscono le categorie come elementi concettuali di una teoria (1967): esse spiegano a parole le idee, gli eventi e i processi che emergono dai dati. Una categoria dovrebbe comprendere etichette che trattano argomenti e modelli comuni o simili. Esse devono essere più concettuali possibile, avere una capacità di astrazione e di generalizzazione, dare una direzione analitica e utilizzare termini precisi. Nello stesso memento devono rimanere aderenti ai dati. Le categorie sono costituite da etichette, codificazioni, prese direttamente dai soggetti coinvolti nella ricerca, e rappresentano la definizione teoretica e sostanziale che il ricercatore attribuisce a ciò che avviene nei dati. La logica della codifica nella GT differisce da quella della ricerca quantitativa (e anche da grossa parte della ricerca qualitativa) che applica categorie o etichette predeterminate ai dati. Differentemente in questo caso le categorie emergono direttamente dai dati e definiscono il proprio significato nel confronto con essi. Per questo motivo il ricercatore che usa la GT deve interagire più e più volte con i propri dati, tornando frequentemente ad essi con le categorie che di volta in volta emergono. Attraverso questa codifica attiva è possibile aprire nuovi interrogativi e aree di ricerca inaspettate. Questo aspetto è molto importante nella GT, in quanto è ciò che la rende innovativa rispetto ad altri metodi. Si tratta di una garanzia che il ricercatore possiede per essere sicuro, alla fine della ricerca, di non aver semplicemente sovrapposto le idee che già aveva in mente prima di iniziare sui dati raccolti. Questo processo offre così la possibilità di far emergere teorie del tutto nuove che possono essere (solo) successivamente confrontate con teorie già esistenti, siano esse empiricamente o teoreticamente fondate. Da quanto detto è evidente che il linguaggio gioca un ruolo cruciale: i termini empirici non appaiono in questo tipo di codifica come qualcosa di distaccato dal reale svolgersi dell'esperienza umana, ma al contrario è il linguaggio e le azioni della stessa esperienza umana a suggerire i termini empirici. In questo senso, nessun ricercatore è neutrale in quanto il linguaggio conferisce forma e significato alla realtà osservata (Charmaz, 2006). Uno degli elementi fondamentali del processo di codifica dei dati che avviene con l'uso della GT, è quella del *constant comparative method* (Glaser & Strauss, 1967), il metodo della comparazione costante, che

significa svolgere un lavoro di comparazione tra i dati ad ogni livello dell'analisi. Per esempio è possibile comparare episodi o concetti all'interno della stessa intervista o in differenti interviste. Oppure comparare le interviste ad uno stesso soggetto avvenute in momenti diversi, o osservazioni delle stesse attività svolte in tempi e spazi differenti. Questa comparazione, avvenendo a e tra diversi livelli, agevola il ricercatore a far emergere la spiegazione di un processo dai dati, sui quali la teoria emergente dovrà essere radicata e fondata.

2.2.1 La codifica iniziale

La caratteristica fondamentale della prima fase di codifica è quella di rimanere aperta all'esplorazione di quante più possibilità teoretiche possano provenire dai dati. Solo più tardi e successivamente a questa fase sarà possibile definire categorie più stabili (*conceptual core categories*). In questo momento il ricercatore si pone domande piuttosto ampie e flessibili, riguardanti cosa studino i dati raccolti, cosa essi suggeriscano e da quale punto di vista, quali categorie teoretiche indichino questi specifici dati. La codifica iniziale rimane quindi strettamente aderente ai dati, fondata su di essi e sulla loro continua comparazione; le categorie da essa prodotta sono provvisorie perché aperte ad ogni altra possibilità di analisi, provengano queste ultime dal ricercatore stesso o da suggerimenti esterni (quali altri ricercatori o soggetti coinvolti nella ricerca). Gradualmente emergeranno categorie sempre più in grado di "calzare" sui dati (to fit); tali categorie saranno utili per una successiva raccolta di dati che le esplori e le espanda ulteriormente. Inoltre la codifica iniziale serve al ricercatore per individuare le aree nelle quali c'è una carenza di dati: l'esistenza di buchi o spazi vuoti è parte del processo analitico, inevitabile nel momento in cui si utilizzi un metodo come la GT indirizzato all'emersione di una teoria. Questo è uno dei vantaggi della simultaneità della raccolta e dell'analisi dei dati: è possibile comprendere molto dagli spazi che rimangono vuoti, in quanto evidenzia in quali aree sia necessario raccogliere dati nuovi o più approfonditi. In questa fase l'obiettivo è attribuire codes, ossia dare nomi, ai concetti che emergono da una lettura attenta dei dati: tali codes possono essere tanto più utili alla successiva fase di emersione della teoria quanto più sono vicini ai dati. A questo scopo è preferibile utilizzare termini che provengano dai dati stessi, che preservino l'autenticità dei racconti, delle azioni, delle esperienze fornite dai soggetti della ricerca. Ignorare ciò significa perdere la possibilità di studiare un processo da un punto di vista interno, rimanendo outsider a quello che si sta studiando (Charmaz, 2006). In sintesi, per favorire l'emersione di una teoria fondata, una buona codifica rimane aperta e aderente ai dati, sceglie codifiche semplici, precisi e brevi, preserva le azioni, compara costantemente dati con dati e si muove rapidamente attraverso di essi. La codifica iniziale può seguire diverse strategie, a secondo di che tipo sia il materiale raccolto e dell'avanzamento della codifica stessa. Una codifica parola per parola

(*word by word*) si presta soprattutto per documenti o per materiali reperiti su internet, in quanto essa pone l'attenzione sulla struttura e sull'uso delle parole, mettendo in luce i significati che emergono dall'uso di specifici termini. Ma la strategia più utilizzata e che offre maggiori opportunità è quella di una codifica riga per riga (*line by line*), il che significa nominare o attribuire un'etichetta ad ogni riga dei dati trascritti. Ciò fornisce la possibilità al ricercatore di cogliere le idee, i concetti, i pensieri che possono invece sfuggire con una lettura più generale. Questo tipo di codifica si adatta bene soprattutto ai dati provenienti da interviste, osservazioni, etnografie o autobiografie. La codifica riga per riga offre la possibilità di entrare in profondità nei dati raccolti, soprattutto se essa avviene subito dopo la raccolta, quando cioè è ancora possibile ricordare cosa e come i partecipanti hanno espresso certi concetti, il modo in cui hanno fatto certe affermazione, il significato che avevano le azioni accadute. Emergeranno in questo modo i significati impliciti, i concetti dati per scontati. Infine un'ulteriore strategia di codifica, quella accadimento per accadimento (*incident by incident*), che consiste nel comparare le azioni o quant'altro accada in un *setting* osservato, e successivamente comparare gli episodi con le concettualizzazioni fatte precedentemente. Come accennato, questo tipo di codifica è molto utile per i dati provenienti da osservazioni, in quanto in questo caso la trascrizione proverrebbe direttamente dal ricercatore, il quale descrive comportamenti di persone con le proprie parole, magari senza avere una consapevolezza precisa del contesto e dei suoi partecipanti, con i quali potrebbe anche non avere nessuna interazione.

Tutte e tre le strategie indicate sono strumenti della codifica iniziale utili a "scoprire" nuove idee e a far emergere concetti dai dati raccolti. In questa fase la codifica permette di concettualizzare i dati e di cominciare a evidenziare categorie provvisorie e non ancora sature. Generalmente le domanda che il ricercatore si pone in questa fase sono (Charmaz, 2006):

- Quale o quali processi emergono?
- Come si possono definire?
- Come si sviluppano tali processi? − In che modo i partecipanti della ricerca sono coinvolti in questi processi?
- Cosa dicono di pensare o sentire i partecipanti quando coinvolti in questi processi?
- Cosa può indicare il comportamento dei partecipanti? − Quando, perché e come il processo cambia?
- Che conseguenze ha questo processo?

2.2.2 La codifica focalizzata

La codifica focalizzata è la seconda fase fondante il processo analitico della GT. Questa fase non si svolge come un processo lineare, ma si muove in doppia direzione tra i dati, le categorie e la teoria emergente. La codifica focalizzata richiede un coinvolgimento attivo nei processi, una lettura attiva dei dati. In questo modo eventi, azioni, prospettive che precedentemente non erano emerse, trovano spazio nell'analisi e nella definizione delle categorie. Attraverso la codifica focalizzata il ricercatore si muove velocemente tra le diverse interviste e osservazioni compara esperienze, azioni e interpretazioni dei soggetti coinvolti. Lo scopo principale della codifica focalizzata è quello di raccogliere i concetti in categorie e individuare concetti ad un più elevato livello di astrazione, oltre a collegare fra loro le categorie emerse e le loro proprietà (Tarozzi, 2008). Questo momento della codifica è maggiormente diretta, selettiva e concettuale di quella iniziale, dove i dati venivano letti parola per parola, riga per riga o episodio per episodio. Dopo aver stabilito alcune direzioni analitiche il ricercatore comincia a concentrare la propria analisi allo scopo di sintetizzare e spiegare ampi segmenti di dati. Vengono cioè utilizzate le più frequenti o significanti etichette emerse nella prima codifica per "setacciare" l'ampia quantità di dati e determinarne l'adeguatezza della loro codifica (Charmaz, 2006). Il metodo della comparazione costante aiuta a focalizzare i concetti: in particolare in questa fase è utile comparare tra i dati e le categorie emergenti, in modo da rendere queste ultime più precise.

2.2.3 La codifica teorica

Le fasi precedenti di codifica hanno lo scopo di analizzare e sistemare i dati in modo da arrivare sempre più vicino a quello che è l'obiettivo specifico di questa terza fase di codifica: l'individuazione della *core category*, ossia il concetto chiave, la categoria centrale ed essenziale che organizza l'insieme delle categorie (Tarozzi, 2008). La *core category* identifica e rappresenta il processo sociale di base che sintetizza un concetto sociale, comportamentale, psicologico e sociologico con cui gli attori agiscono in un contesto in riferimento ad un tema (Strauss, Corbin, 1990). E' in questa fase che il ricercatore organizza i suoi dati al massimo livello di astrazione concettuale. Dopo aver identificato le categorie, le loro proprietà e le prime relazioni, comincia a dare forma alla teoria individuando gerarchie analitiche tra le categorie stesse e propone inferenze anticipate della quali andrà poi a controllarne il radicamento nei dati. In primo luogo il ricercatore mette a punto le categorie, ragionando analiticamente su di esse ma senza perdere di vista i dati. Questo è il momento per collegare le categorie fra di loro, evidenziando relazioni e gerarchie. Grazie a questa crescente interpretazione integrata, il ricercatore farà emerge ben presto la *core category*, la quale radicata sui dati sarà quell'elemento in grado di spiegare l'insieme dei dati e delle categorie emerse.

2.3 Strumenti analitici: la scrittura dei memo e l'uso dei diagrammi

La scrittura dei memo è uno dei passi fondamentali della GT, in quanto permettono di analizzare i dati e codificarli fin da subito. La scrittura permette di rendere il lavoro di ricerca più concreto e analitico, oltre che facilitare il sorgere di nuove idee e direzioni teoretiche. Attraverso i memo si costruiscono note analitiche che spiegano e danno corpo alle categorie emergenti (Charmaz 2006). Essi non necessitano di una scrittura formale, ma si caratterizzano come note che delineano e insieme costruiscono il processo di ricerca; successivamente, nel momento in cui le categorie saranno abbastanza forti ed esplicative da poter essere catalogate e iniziare a costruire una teoria, i memo torneranno utili per ricostruire il percorso di raccolta e analisi dei dati e di emersione delle categorie. I memo quindi non sono report o resoconti dell'andamento della ricerca, né sono scritti definitivi che si riferiscono ad essa – anche se torneranno utili successivamente per la stesura del report di ricerca. Essi hanno invece puramente uno scopo analitico, sono parte integrante del processo di ricerca: per questo motivo rimangono informali e ad uso personale, scritti con linguaggio "non ufficiale", per riuscire a cogliere efficacemente e velocemente il pensiero che il ricercatore ha in mente in quella precisa fase di una ricerca. La scrittura dei memo non si colloca in una fase ben precisa della ricerca, ma sono utili in tutta la sua durata: questa scrittura può cominciare fin dall'inizio, permettendo così al ricercatore di sviluppare le proprie idee in forma narrativa già dall'avvio della propria analisi. Con i memo sarà possibile chiarire le direzioni successive di codifica, elaborare i processi, le azioni, i suggerimenti che emergono dai dati. Non esiste una strategia precisa per scrivere i memo, anche se essi dovrebbero essere direzionati a:

- definire ogni etichetta e categoria attraverso proprietà analitiche;
- specificare e dettagliare i processi descritti da etichette e categorie;
- comparare dati, etichette e categorie tra di loro;
- trasferire i dati in note descrittive ed esplicative;
- apportare sufficienti evidenze empiriche per supportare le definizioni delle categorie emerse o emergenti;
- proporre teorizzazioni da controllare sul campo;
- identificare "buchi" nell'analisi e nella raccolta dati;
- interrogare le etichette e le categorie emerse.

Come già evidenziato, i memo non sono semplici resoconti di ciò che accade, ma sono parte integrante del processo attraverso il quale emerge la teoria. Essi costituiscono la traccia di come le categorie sono state costruite, di quali relazioni esistano tra esse, di come esse vadano ad illuminare una teoria. Per questo motivo la loro catalogazione, comparazione e integrazione è di estrema importanza in quanto permettono di portare le

categorie emerse ad un livello maggiore di astrazione. La comparazione stessa tra di loro agevola l'emersione di nuovi concetti, di nuove proprietà, consolida le relazioni esistenti tra le categorie. Una forma particolare di memo è quella dei diagrammi, in grado di rappresentare visivamente la relazione tra concetti. Diagrammi, mappe concettuali, grafici, consentono al ricercatore di visualizzare velocemente i collegamenti che esistono tra diverse categorie, agevolando la riflessione e la comprensione del fenomeno che la teoria emergente sta iniziando ad esplicare. L'uso dei diagrammi integra la fase di codifica dei dati ad ogni suo livello, ma soprattutto ad un livello avanzato dove le categorie iniziano ad avere una connotazione meno provvisoria, densa di proprietà; a questo punto disegnare le relazioni tra tali proprietà e categorie può aiutare a leggere i dati ad un livello di maggiore astrazione.

2.4 Il campionamento teorico

Il campionamento teorico è un altra delle caratteristiche fondamentale della GT. Generalmente le strategie di campionamento utilizzate dai diversi metodi di ricerca qualitativa si collocano all'inizio della ricerca stessa. Lo scopo può variare a seconda della metodologia o dei propositi di una ricerca; generalmente un campionamento in ambito qualitativo viene utilizzato per indirizzare la domanda di ricerca iniziale, o per riflettere la distribuzione della popolazione, oppure per trovare casi negativi o differenti tra loro da comparare. Esso si trova comunque al punto di partenza di una ricerca e non lavora come uno strumento di elaborazione teorica. La logica della GT non permette che vi siano preconcetti con i quali codificare e costruire la teoria; per questa ragione il campionamento iniziale della GT esplicita esclusivamente il primo passo per entrare nel campo di ricerca, ossia quando il ricercatore cerca persone, casi, situazioni che gli permettano di iniziare a raccogliere i dati per studiare un determinato fenomeno. Dal momento invece in cui la codifica ha luogo, quindi emergono etichette e successivamente categorie, la GT utilizza il campionamento teorico, che ha lo scopo di ottenere dati per spiegare, sviluppare ed espandere le proprietà delle categorie e di raffinare l'emersione della teoria. Questo tipo di campionamento è quindi direzionato a sviluppare concetti e teorie, non a rappresentare la popolazione o ad aumentare la generalizzabilità statistica dei risultati. Il campionamento, quindi la raccolta e l'analisi dei dati, proseguono fino a quando dai dati raccolti non emergono nuove proprietà, ossia quando le categorie sono "sature". Per iniziare il campionamento teorico devono già essere emerse alcune categorie dai dati raccolti, anche se esse non sono particolarmente consolidate. Questo è infatti lo scopo, quello di delineare e sviluppare le proprietà delle categorie e le loro variazioni. Il campionamento teorico suggerisce al ricercatore dove e come trovare i dati di cui ha bisogno per riempire i buchi e

saturare le categorie. La direzione può quindi essere quella di trovare nuovi partecipanti e nuove situazioni per raccogliere nuovi dati, ma anche quella di tornare ad intervistare o osservare soggetti e eventi già interpellati precedentemente. Come già detto, il campionamento teorico inizia solo da quando alcune categorie sono emerse. Da questo punto esso può essere utilizzato nelle prime fasi come anche in quelle successive. Inizialmente esso aiuta il ricercatore a controllare, verificare ed elaborare i limiti delle categorie e a specificare le relazioni tra di esse. Direzionando la raccolta dei dati, consente di trovare le proprietà delle categorie già emerse e di dare ad esse una definizione ed una spiegazione analitica. Successivamente invece il campionamento teorico è utile per dimostrare i collegamenti tra le diverse categorie. Questa strategia di campionamento è estremamente selettiva, si focalizza su azioni, esperienze, eventi, questioni che permettono di capire come, quando e perché le categorie variano. Ovviamente il campionamento teorico è strettamente legato alla scrittura dei memo; esso costituisce la strategia che rende i memo utili per direzionare la nuova raccolta dei dati. La raccolta dei dati in una GT si ferma quando le categorie emerse sono sature, ossia quando i dati nuovi non suggeriscono più nuove idee o concetti e non aggiungono nuove proprietà alle categorie emerse. Differentemente da altri campionamenti suggeriti da altri metodi di ricerca, la saturazione nella GT non è la stessa cosa della ripetizione di eventi o situazioni al fine di verificarne la generalizzabilità; la saturazione si riferisce invece al momento nel quale niente di nuovo accade. Ovviamente essa deve essere provata con altri dati, ma la ricerca di essi non viene stabilita a priori: la saturazione delle categorie avviene ed emerge nel corso della raccolta e dell'analisi dei dati, ed è in stretta correlazione con il campionamento teorico.

2.5. Situare la ricerca: l'uso della letteratura e degli assunti teorici

Come ripetuto spesso in questo capitolo, uno dei principi della logica che guida il metodo della GT richiede che il ricercatore inizi la codifica con la mente aperta, senza cioè avere preconcetti teoretici in mente (Glaser, 1978, 1992). Ciò significa che non vengono posti precedentemente dei concetti da dimostrare con i dati raccolti; piuttosto, essendo che la GT è direzionata verso l'emersione di una teoria direttamente dai dati, essa richiede che siano gli stessi dati a parlare e ad aprire direzioni teoretiche, eventualmente da comparare successivamente con altri concetti e teorie preesistenti. L'assenza di preconcetti però non vuole essere a favore di un ricercatore neutro, distaccato dalla realtà e nemmeno di una ricerca che eviti ogni condizionamento. È ovvio che vi siano molti elementi inerenti il ricercatore e il contesto in cui vive, che possono influenzare l'analisi anche senza che egli non ne abbia la consapevolezza. Quello che il ricercatore vede e sente è senz'altro influenzato dalla propria cornice interpretativa, dalla sua biografia, dagli interessi e dal

contesto della ricerca, dalle relazioni con i partecipanti, dal campo concreto delle esperienze, oltre che dalle modalità con le quali raccoglie e registra il materiale empirico (Charmaz, 2005). Risulta comunque difficile pensare che un ricercatore che si appresti a studiare un certo ambito di ricerca non abbia precedentemente consultato almeno parte della letteratura inerente, oltre ad avere già un background teoretico proveniente dai suoi studi e dalle sue precedenti ricerche. Come sostiene Dey (1999) non deve essere confusa una mente aperta con una "testa vuota". Il punto, infatti, non è tanto quello di evitare i preconcetti, piuttosto quello di essere sicuri che essi siano solidamente fondati con argomentazioni ed evidenze e sempre soggetti ad approfondite investigazioni, revisioni e confutazioni (Dey, 2007). Fin dall'inizio di una GT, ogni idea preconcetta deve "guadagnarsi" il proprio posto nel processo di analisi, anche quelle provenienti da studi precedenti (Glaser, 1978). Tali idee, siano esse concetti o teorie, possono guidare la fase iniziale della raccolta dei dati, ma non possono fornire automaticamente la codifica per la lettura di tali dati. Ciò significa che per applicare ai dati concetti teoretici è necessario controllare continuamente che essi "funzionino", ossia verificare se e in che modo essi aiutino a comprendere effettivamente quello che i dati dicono, se siano in grado di spiegare ciò che succede in determinate aree di dati, e se sia possibile spiegare quegli stessi dati anche senza l'uso di quei concetti teoretici.

2.6. Valutare la Grounded Theory

Glaser e Strauss indicano già in *The Discovery of Grounded Theory* (1967), il libro fondante la GT, tre criteri per valutare una ricerca svolta con questo approccio e la teoria prodotta da essa: adeguatezza (f*it*), rilevanza (relevance) e funzionamento (work). Successivamente Glaser (1978) aggiunge il criterio della modificabilità (*modifiability*). Per adeguatezza si intende che le categorie della teoria emersa siano calzanti (to fit), siano cioè radicate sui dati e producano una spiegazione di essi. In altre parole, i dati non devono essere forzati all'interno di preconcetti o di categorie preesistenti, o selezionati in modo da giustificare una teoria precedentemente pensata, o sistematizzati in modo da arrivare alla verifica di ipotesi. Come sostiene Glaser (1978), il criterio dell'adeguatezza dovrebbe verificarsi automaticamente se il ricercatore lascia che siano i dati a far emergere le categorie fondanti la teoria. Con il criterio del funzionamento si intende che la teoria emersa sia in grado di spiegare cos'è successo, preveda cosa succederà e interpreti cosa sta succedendo in un determinato contesto. Tale criterio è realizzabile dal ricercatore attraverso l'attenzione su fatti *(what's going on?)* Che avvengono in precise condizioni e in un preciso *setting*. Il criterio del funzionamento della teoria è strettamente legato a quello dell'adeguatezza, in quanto entrambi sono realizzabili attraverso la stretta aderenza ai dati

ed l'assenza di preconcetti. Un'altro criterio per valutare la GT è quello della rilevanza, che richiede alla teoria emersa di aprire nuove prospettive nell'ambito analizzato e di sfidare il sapere consolidato sul tema (Tarozzi, 2008). Glaser (1978) sostiene che il ricercatore che utilizza la GT non ha bisogno di impiegare il suo tempo per convincere altri della rilevanza del proprio focus, piuttosto egli spenderà il suo tempo ricercando e scoprendo la rilevanza dei propri dati. In *Theoretical sensitivity*, pubblicato nel 1978 da Glaser, l'autore aggiunge un criterio fondamentale per valutare la GT, criterio che si contrappone alla tendenza diffusa di valutare anche le ricerche qualitative con standard prodotti da approcci quantitativi e che richiedono ad ogni ricerca di essere validata. Ciò che Glaser sostiene è che una teoria emersa con il metodo della GT trova la sua correttezza nella capacità di far funzionare i dati, e che in ragione di ciò essa rimane costantemente modificabile, attraverso al raccolta e l'analisi di nuovi dati che amplino o riformulino le categorie emergenti (Glaser, 1978). Il criterio della modificabilità, che si basa su un intrinseco potere di autocorrezione della GT, suggerisce che laddove "alcune categorie della teoria non sono (più) sature, il campionamento teorico va riattivato e che sono necessari ulteriori approfondimenti, forse nuovi dati, per riformulare una parte più o meno cospicua della teoria" (Tarozzi, 2008, p.114). I metodi della ricerca qualitativa richiedono che i criteri generalmente in uso siano rimodulati e maggiormente sensibili a quelle che sono caratteristiche legate alla natura dei metodi stessi. Specificatamente nel caso della GT, alcuni criteri generalmente adottati perdono qui qualsiasi senso. Per esempio non è possibile chiedere che il campionamento, che in questo caso è teorico, sia rappresentativo, in quanto non si tratta di un metodo che verifica sperimentalmente delle ipotesi, ma che invece produce teoria, e che quindi richiede che la sua valutazione avvenga sulla correttezza dell'applicazione della procedure. È necessario tenere presenti criteri differenti da quelli tradizionali per valutare sensatamente una ricerca svolta con il metodo della GT, ponendo domande di diverso ordine quali l'argomentabilità del campionamento teorico, la tracciabilità del processo che renda conto della natura empirica della teoria emersa, l'integrazione della teoria attraverso la sistematica selezione e costruzione delle categorie, la profondità della spiegazione che la teoria fornisce del contesto studiato, l'utilità che ha la ricerca svolta per i partecipanti.

3. Le caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati

Prima di addentrarci nell' analisi qualitativa delle interviste appare opportuno riportare le caratteristiche socio-anagrafiche dei 20 giovani Campani in condizione di disabilità che

hanno partecipato allo studio. Tali caratteristiche sono state desunte a partire da alcune domande di carattere generale, per ottenere informazioni più precise sull' età , sulla tipologia di formazione, sull' attività laorativa o di stage in cui sono coinvolti e in merito alla condizione di disabilità. Va specificato che tali giovani avevano partecipato allo studio esplorativo descritto nel precedente capitolo . Pertanto si è scelto di riportare in tabella (Fig.1) anche l' indice di occupabilità dei giovani in condizione di disabilità al fine di far dialogare il dato qualitativo con le categorie concettuali emerse attraverso l'analisi qualitativa.

Fig.1 Le caratteristiche socio-anagrafiche degli intervistati

Partecipanti	Età	Genere	Titolo di studio	Condizione di disabilità	Tipologia di lavoro o di stage/tirocinio	Indice di occupabilita'
A.	26	Femmina	Diploma Alberghiero	Disabilità cognitiva	Stage come cameriere	13
F	22	Femmina	Diploma tecnico-commerciale	Ipovedenza	Stage come ragioneria	15
F.	27	Maschio	Laurea Magistrale in Economia e Gestione delle Imprese.	Disabilità motoria	Broker assicurativo	20
F.	23	Femmina	Diploma tecnico-professionale	Disabilita sensoriale	Imprenditrice (proprietaria di un B&B)	19
C	30	Femmina	Laurea in Ingegneria	Disabilità sensoriale	Ingegnere	23
G.	28	Femmina	Master in Risorse Umane	Disabilità motoria	Junior H.R. recruiter	22
G.	25	Maschio	Diploma artistico	Disabilità cognitiva	Stage come orafo	17,
R.	29	Maschio	Laura in Economia	Disabilità motoria	Impiegato	20

S.	27	Maschio	Laurea in Ingegneria	Disabilità motoria	Ingegnere informatico	21
V.	19	Femmina	Diploma di maturità linguistica	Disabilità motoria	Tirocinio come estetista-truccatrice	18
A.	26	Maschio	Laurea in Giurisprudenza	Disabilità sensoriale	Tirocinio come avvocato	19
S.	30	Maschio	Laurea in Economia, Management innovazione economico finanziaria e diritto d'impresa	Disabilità sensoriale	Contabile	22
R.	20	Femmina	Diploma di maturità socio-psico-pedagogico	Disabilità sensoriale	Tirocinio come operatrice dell' infanzia	16
M.	27	Femmina	Laurea magistrale in Traduzione e Interpretariato.	Disabilità motoria	Stagista come junior H.R. recruiter	20
M.	30	Femmina	Laurea in Economia	Disabilità motoria	Commercialista	22
M.	28	Maschio	Laurea in Lingue moderne	Disabilità sensoriale	Analista Senior di Integrazione Business & Technology.	22
L.	29	Maschio	Diploma tecnico-	Disabilità	Ragioniere	18

			commerciale	sensoriale		
L.	24	Femmina	Diploma di maturità classica	Disabilità sensoriale	Segreteria	16
J.	27	Maschio	Diploma tecnico-informatico	Disabilità motoria	Tecnico informatico	19
F.	24	Femmina	Diploma alberghiero	Disabilità cognitiva	Stage come pizzaiola	14

Tali dati ci consentono di osservare come la maggior parte dei partecipanti con diploma siano impegnati in un percorso di stage. Inoltre quasi tutti gli intervistati con diploma hanno scelto di effettuare dei corsi di formazione professionale e presentano un indice di occupabilità medio –basso rispetto ai giovani laureati che lavorano e presentano un indice di occupabilità medio-alto. Nel corso delle interviste è emerso che la maggior parte dei giovani diplomati intervistati ha svolto o sta svolgendo un corso di formazione professionale , a seguito delle difficoltà vissute in merito alla possibilità di trovare lavoro. I giovani laureati lavorano invece in contesti aziendali.

4. Un'analisi qualitativamente orientata: il supporto del software Nvivo

Si è scelto di effettuare un'analisi qualitativa dei materiali raccolti con il supporto del software NVIVO (Richards, Lyn; 1999) che rientra nella famiglia dei software finalizzati al trattamento dei dati qualitativi nelle scienze sociali. Il software Nvivo permette la gestione complessiva di un processo di lavoro volto a rendere esplicite le procedure analitiche utilizzate dal ricercatore. Coerentemente con la scelta di adottare la metodologia della Grounded Theory, il lavoro di analisi supportato da Nvivo, è pensato come un processo in itinere non confinato ad una determinata fase di lavoro, né sottoposto a procedure di routine; l'analisi comincia con il processo di acquisizione dei dati e continua fino alla fine del progetto, non si ferma alla codifica e al recupero dei segmenti di testo, né si esaurisce con l'analisi formale delle strutture narrative o delle relazioni semantiche. Più che ad un semplice vantaggio di tipo strumentale, si tratta di un modo diverso di concepire il metodo di analisi e, dunque, a come si ridisegnano i compiti del ricercatore rispetto alla

costruzione della teoria e alla rigorosità di un processo di analisi, rispondendo così alle esigenze emerse nel dibattito sui metodi qualitativi. In questa prospettiva, la stessa struttura di NVivo è concepita per facilitare la gestione e l'esplorazione dei materiali senza sacrificare i dettagli e le sfumature dei documenti originali e, soprattutto, senza sacrificare il valore aggiunto del ricercatore. La funzione di indicizzazione non si affaccia come un'operazione puramente meccanica, né come un dispositivo neutro, bensì come uno spazio concettuale laddove il ricercatore tesse reti di significati, idee, teorie, stabilisce legami, aggiunge commenti, costruisce categorie. In altri termini, si stabiliscono dei nodi. In ugual modo, la procedura di codifica non è assimilata ad un semplice compito di etichettamento del testo, è un processo di teorizzazione e la stessa categorizzazione ha lo scopo di scoprire e organizzare le idee e i temi, di creare collegamenti tra idee e dati. Il software NVivo aiuta a gestire e a sintetizzare le idee, offre una gamma di strumenti per perseguire nuove comprensioni e teorie circa i dati e per costruire e controllare le risposte agli interrogativi di ricerca; le funzioni base del programma permettono una sistematizzazione metodica dei materiali di ricerca, forniscono delle distinte ed efficaci procedure per la loro esplorazione ed analisi, facilitano la visibilità di ogni fase del processo analitico, aiutano ad organizzare i resoconti della ricerca e la loro rappresentazione. La particolarità di NVivo sta nella capacità di immagazzinare numerose e molteplici informazioni, di facilitare la classificazione e di gestire i collegamenti tra archivi differenti e tra questi e i rispettivi contenuti. Sotto questo aspetto si caratterizza come software polivalente. Le funzioni essenziali si possono racchiudere in due attività di base: l'archiviazione e il trattamento dei materiali di ricerca. L'archiviazione incorpora procedure utili per predisporre e pianificare i materiali raccolti e prodotti ai fini della ricerca. Il trattamento dei dati, invece, include funzioni utili per gestire tutti gli interventi- di gestione, di analisi e di interpretazione- relativi ai contenuti dei materiali presi in considerazione nel processo di ricerca. Grazie alla flessibilità della sua architettura, l'attivazione di tali funzioni non richiede una rigida sequenza di passaggi, né incorpora delle tecniche di analisi predefinite e, in virtù di questo, non vincola il ricercatore ad una pura logica operativa. Al contrario, agevola il lavoro d'analisi rispettando l'approccio cognitivo del ricercatore. In breve, ai diversi approcci e strategie d'analisi possono seguire diversi modi di utilizzare il software. Nei fatti, le funzioni che incorpora sono designate solo in base agli orientamenti e agli obiettivi già predisposti nel progetto di ricerca (Pacifico, Coppola; 2010).

5. Il processo di codifica delle interviste: l' individuazione dei nodes e la formulazione dei Sets

Il corpus delle interviste è stato sottoposto a *content analysis* (Krippendorff ,2013) con l' ausilio del software Nvivo (Richards, Lyn; 1999), come evidenziato precedentemente. La domanda generativa di ricerca posta alla base dell' analisi qualitativa è stata prodotta a partire dalla formula espressa da Glaser (1998) "*What's going here*?", che nella fattispecie della ricerca qui presentata, è stata così articolata*: Come si dispiegano la storia e il progetto professionale di giovani lavoratori Campani in condizione di disabilità?* L'analisi del corpus dei testi ha previsto una prima fase di codifica iniziale o aperta, analizzando i testi riga per riga in riferimento alla formula "all is data" alla base di una metodologia di tipo Grounded (Glaser, 1992), al fine di individuare le unità di significato minime e le ricorrenze tematiche sotto forma di fenomeni etichettati e definiti in maniera molto precisa. Con l' ausilio del software Nvivo Tale fase di codifica ha portato all' individuazione dei *nodes,* ossia quei temi, quei concetti e quegli argomenti messi in campo dal ricercatore, durante la lettura e l' esplorazione del contenuto dei materiali di ricerca. Nello specifico sono stati individuati i seguenti nodes:

NODES
abilitazione come pubblicista.
accettazione delle peculiarità dell' Altro.
accoglienza e integrazione da parte dei colleghi di lavoro
accoglienza positiva da parte dell'azienda
accomodamenti nell' ambiente lavorativo
accomodamenti nella gestione dei tempi del lavoro
accompagnamento umano e professionale da parte di Jobmetoo
adattamento reciproco e progressivo tra datore di lavoro e lavoratore disabile
adottare Linkedin per confrontarsi con alrei professionisti sul campo professionale di proprio interesse
alcuni disabili approffittano delle loro condizioni
ambiente lavorativo non accessibile nè per il lavoratore disabile nè per i clienti disabili

NODES
ambiente lavorativo stimolante dal punto di vista professionale
amici come fonte di informazione
Amici come fonte di supporto
amico di famiglia come contatto per lavorare
Analista Senior di Integrazione Business & Technology
apprendere a lavorare in gruppo
apprendimento da autodidatta
apprezzamenti positivi da parte dei clienti
approccio inclusivo dell' azienda alla disabilità
aspettative negative di parenti e amici sul proprio inserimento professionale
assenza di esperti sulla disabilità per l' inserimento lavorativo
assenza di possibilità di apprendere un mestiere
assenza di punti di informazione e di orientamento
assenza di rapporti vis a vis con il datore di lavoro
assenza di strutture preposte all esplorazione delle proprie competenze e progetti
assunzione di un disabile solo come obbligo di legge
atteggiamento protettivo da parte dei genitori
attività di volontariato per sostenere le donne disabili nella realizzazione del progetto di vita
autodeterminazione e realizzazione del sè professionale
avere un' attività professionale in proprio
avvocato tirocinante
barriere culturali rispetto al rapporto tra disabilità e lavoro
L’ ambiente lavorativo estero come maggiormente inclusivo e accessibile

NODES
barriere sociali e culturali
broker assicurativo
cambiare le rappresentazioni sulla disabilità
cambiare rotta per scoprire un campo in cui poter eccellere
campagne di sensibilizzazione sulle esperienze positive di giovani lavoratori disabili
capacità comunicative e relazionali
capacità di adattamento a diverse mansioni e
capacità di adattarsi alla propria condizione di disabilità
capacità di fronteggiare gli imprevisti
capacità di gestione del tempo
capacità di gestione dello stress
capacità di gestire un team
capacità di pianificazione del lavoro
capacità di relazionarsi con culture diverse
capacità imprenditoriali ed organizzative
capacità nella gestione e risoluzione dei problemi
capacità personali
capacità relazionali
centralinista come unica professione per un ipovedente grave
chiedere al contesto lavorativo gli accomodamenti necessari per lavorare al meglio
chiedere consigli a chi ha intrapreso la medesima carriera professonale
chiusura delle aziende verso la disabilità
collaborazione dei colleghi

NODES
colleghi esperti come fonte di supporto nell' apprendimento di nuove competenze
commenti negativi dei clienti
competenze informatiche, economiche e matematiche acquisite nel contesto universitario
competenze tecniche
competenze tecniche trasferibili a differenti contesti di lavoro
comprensione delle proprie difficoltà da parte dei colleghi
condizione di disabilità come barriera
conoscenti come fonte di informazione nella ricerca del lavoro
conoscenze acquisite nel contesto universitario
conoscenze e capacità come cameriere acquisite nel contesto scolastico
consigli da parte di terzi a non cercare lavoro
contabile
contesto lavorativo inclusivo
contratto di stage come artigiano
corso come segreteria di studio medico. Il
corso come truccatrice ed estetista
corso di contabilità
Corso di lingua inglese
corso di operatore dell' infanzia
Corso di scrittura
creare un centro estetico accessibile ed inclusivo
creatività
dedicarsi ad hobby piutttosto che a lavorare

NODES
desiderio di far carriera nella stessa azienda
desiderio di gestire in modo autononomo il lavoro
desiderio di lavorare all' estero
determinazione
diffcioltà nel convincere i datori di lavoro che la propria disabilità non è un ostacolo al lavoro
difficoltà ad accettare la propria disabilità
difficoltà ad immaginare un lavoro per sè in quanto disabile
vissuti di solitudine
difficoltà di integrazione nel contesto scolastico
difficoltà incontrate nei colloqui di selezione
difficoltà iniziali con i colleghi
difficoltà iniziali del datore di lavoro nell'adattarsi alla condizione di disabilità del lavoratore
difficoltà lavorative con i colleghi
difficoltà nel prendere appunti
difficoltà nel prestare attenzione
difficoltà nel rapporto con formatori e gli altri corsisti
difficoltà nel trovare lavoro in aziende all'estero a causa della propria disabilità
difficoltà nell'accedere a tirocini a causa della disabilità
dimostrare le proprie capacità cambia lo sguardo dell'Altro
disabile come incapace a lavorare
disabile come malato e debole
disabili come vittime di un sistema lavorativo obsoleto e non formato alla disabilità
disabili pdrcepiti come un peso che rallenta il lavoro

NODES
disabilità come limite alla propria realizzazione professionale
disabilità come modo di affrontare la vita
disabilità come ostacolo alla realizzazione di un sogno lavorativo
disabilità come ostacolo allo svolgimento del tirocinio
disabilità come sfida
disabilità intellettiva
disabilità motoria
disabilità vissuta come limite e sfida allo stesso tempo
disabilità vissuta dal soggetto come barriera
discriminazioni subite dai lavoratori disabili
discriminazioni subite durante i processi di selezione
disisnteresse alle competenze dei candidati
diventare imprenditore di se stesso
È il disabile deve adattarsi all'azienda
Il lavoro di commessa non è un lavoro per una persona disabile
effettuare campagne di sensibilizzazione sulla disabilità
episodi di bullismo nel contesto scolastico
esperienza di stage
esperienza di tirocinio in uno studio legale
esperienza in una multinazionale farmaceutica
esperienze formative in diversi contesti italiani ed esteri
esperienze in contesti aziendali

NODES
esperienze professionali maturate nel corso del tempo
esprienza di lavoro all' estero
famiglia come barriera-limite
famiglia come risorsa
famiglia e amici come fonte di supporto
far parte di associazioni di volontariato che si occupano di disabilità
fiducia nella possibilità di crescere professionalmente
flessibilità
flessibilità delle aziende nelle modalità di svolgimento del lavoro
flessibilità nel cambiare idea sulle scelte formative e professionali dopo la scuola
formazione degli studenti alle competenze lavorative
garantire alle persone disabili i medesimi diritti lavorativi e umani
gestione dell' ansia durante il lavoro
gli apprezzamenti dei clienti aiutano l'autostima
HR manager come figura di supporto
human resource per le persone disabili
i disabili non devono avere un progetto professionale e personale
i clienti preferiscono lavoratori normodotati
i colleghi percepiscono il lavoratore disabile come un peso
i datori di lavori non adattano le mansioni alla condizione di disabilità
i datori di lavoro considerano la disabilità un limite al lavoro
i datori di lavoro negano ai disabili la possibilità di lavorare
I datori di lavoro sono legalmente obbligati a fornire adeguamenti ragionevoli sia nel colloquio di lavoro, sia

NODES
sul posto di lavoro,
i processi di selezione devono essere accessibili
i selezionatori sono più attenti alla disabilità che alle competenze del candidato
ignoranza rispetto alle potenzialità dei giovani disabili
il diploma non basta per trovare lavoro
il disabile è incapace di lavoro autonomamente
il disabile percepito come strano
il disabile come incapace di lavorare in modo autonomo
il lavoro aiuta a mettersi alla prova
il lavoro aiuta a stare meglio con se stessi
il lavoro migliora le capacità relazionali
il mondo del lavoro doscrimina i giovani disabili
il mondo del lavoro fa sentire incapaci e inutili
il problema è che non c' è lo sforzo di includere le persone disabili nel mondo lavorativo
il tirocinio come occasione di apprendimento di competenze professionali e relazionali
impossibilità ad esprimere le proprie attitudini
impossiblità a frequentare l' università a causa del peggioramento della patologia
impreparazione delle aziende di fronte ai lavoratori disabili
inaccesibilità dell' ambiente lavorativo
inadeguatezza dei centri per l' impiego
inattività a seguito della fine della scuola
incontri regolari con il tuo manager in modo da poter tenere traccia delle tue prestazioni.
inefficacia dei centri per l' impiego nell' orientamento e nella ricerca del lavoro

NODES
informari i datori di lavoro sulla propria condizione di disaviblità a partire dai processi di selezione
ingegnere
iniziali difficoltà dell' azienda a realizzare l' inclusione
iniziali dubbi dei colleghi sulla possibilità di volgere il lavoro
insegnanti di sostegno come fonte di supporto
intraprendere un percorso professionale che piace consente di fornteggiare meglio le difficoltà.
Jobmetoo come strumento di ricerca e orientamento a lavoro
Jobmetoo come strumento di sensibilizzazione
Jobmetoo come strumento efficace per la ricerca del lavoro
avere una certa forma mentis che permette di adattarsi ad ambiti lavorativi differenti
l' Altro annulla l' identità professionale della persona disabile attraverso discorsi discriminatori
l' ambiente lavorativo mette il soggetto disabile nella condizone di poter lavorare
l' azienda si adatta ai bisogni del lavoratore disabile
l' incontro con il datore di lavoro diventa possibilità di scoprire i propri talenti
l' Università come fonte di sostegno allo studio
l' università lascia in secondo piano l' inserimento lavorativo
la acapacità di gestire la propria disabilità ha un impatto positivo sul lavoro
la conoscenza della disabilità permette allo staff dell' azienda di forinire il giusto supporto
La costruzione dell'identità dell'adolescente e persona disabile passa attraverso lo sguardo dell'Altro-da-sé,
la disabilità aiuta a sviluppare la determinazione di sè
la disabilità come modo di essere al mondo
La disabilità ha avuto un impatto maggiore sull' esperienza universitaria che sull' esperienza lavorativa
la disabilità non rende impossibile la realizzazione professionale

NODES
la disabilità non ti definisce
la disabilità promuove la capacità di adattamento
la disabilità può ostacolare gli studi universitari
la disabilità rende consapevoli dei propri limiti
la discriminazione impedisce la realizzazionedel progetto di vita
la famiglia come fonte di supporto alla realizzazione professionale
la famiglia come tramite per la ricerca di lavoro
la mancanza di centri per l' orientamento rende impossibile immaginare la propria realizzazione professionale
la paura della percezione della propria disabilità da parte degli altri
la persona disabile è una risorsa per le aziende
la scoeità distorce la percezione che si ha della persona disabile
la scuola non fornisce le competenze lavorative
la scuola non orienta i giovani al mondo del lavoro
la società a non essere pronta a pensare e a creare dei posti di lavoro per le persone in condizione di disabilità perché questo implicherebbe un ripensamento dei posti di lavoro e della società in generale.
la società non è pronta a rendere accessibile ai disabili il mondo del lavoro
lavorare a partire dalla scuola sulle competenze centrali per l' inserimento lavorativo
lavorare da casa
lavorare di più dei colleghi per dimostrare le proprie competenze
lavorare fa sentire vivi e produttivi
lavorare in futuro all' estero come truccatrice per persone disabili
lavorare permette di scoprire che ci si può realizzare al di là della propria disabilità
lavorare sul rapporto scuola-lavoro

NODES
lavorare sulla società e sul mondo del lavoro per rendere accessibili le professioni
lavorare sull'accessibilità delle aziende
lavorare sulle rappresentazioni sociali della disabilità
lavorare ti aiuta a sentirti produttivo,
lavoro come dimensione fondamentale del progetto di vita
lavoro come possibilità di gesitre la propria disabilità
lavoro come ragioniera presso studio
lavoro da casa
lavoro presso uno studio commercialista.
le aziende devono formarsi sulla disabilità
lavoro presso un' azienda informatica
le aziende hanno pregiudizi sulla disabilità
liceo psico-pedagogico
maggiori opportunità di lavoro al Nord
Mancanza di collegamento tra scuola e lavoro
mansioni amministrative
mediazione del datore del lavoro nel rapporto con i clienti
meno pregiudizi nel contesto lavorativo americano
miglioramento del rapporto con i colleghi nel corso del tempo
Non cosapevolezza degli accomodamenti messi in atto dalle persone con disabilità per lavororare
momenti di scoramento in merito al futuro professionale
mostrare emtusiasmo e le proprie capacità per il ruolo per il quale ci si candida
mostrare nell' ambiente lavorativo le proprie strategie di adattamento al lavoro

NODES
nascondere ai datori di lavoro la propria condizione di disabilità
necessità di esplorare il mondo del lavoro con il supporto di esperti
necessità di essere orientati alla ricerca del lavoro
necessità di un orientamento inclusivo a scuola
nessun rapporto vis a vis con i colleghi
non accessibilità dell' ufficio
non accettazione come lavoratore
non accessibilità del corso di formazione
non è usuale vedere un estetista-truccatrice in carrozzina
non lavorare fa sentire la persona senza scopi
non lavorare signifca non vivere davvero
parenti come tramite nella ricerca del lavoro
parlare della propria disabilità in azienda favorisce il dialogo reciproco
parlare della propria disabilità permette agli altri di fornire assistenza in casi di necessità
parlare di disabilità in tv e a scuola
passione per la moda.
passione per la ristorazione
paura della diversità
paura di non essere capaci di svolgere certe mansioni
paura di trasferirsi
pensare ad un lavoro compatibile con la propria disabilità
percezione dell' abbandono dell' Università come un fallimento
poche aziende assumono persone disabili

NODES
possibilità di inserire la propria condizione di salute nel format di candidatura
dare la possibilità di mettere alla prova le proprie competenze nei contesti di lavoro per la costruzione del progetto professionale
precisione
pregiudizi dei colleghi sule capacità lavorative
pregiudizi sui disabili in Italia
pregiudizi sulle capacità lavorative delle persone disabili
promuovere la fiducia in se stessi
propensione verso gli altri
protezione dei genitori da eventuali delusioni connesse al lavoro
ragioniere nell' impresa di famiglia
realizzare un lavoro culturale per abbattere i pregiudizi
reazioni di sorpresa dell' azienda di fronte ad un lavoratore disabile capace e produttivo
riconoscimento delle proprie capacità da parte dei colleghi
rifiuto dei datori di lavoro ad offrire un' opportunità di tirocinio
risorse umane
saper lavorare in team
sapersi mettere in discussione
se si è disabili meglio non lavorare
sentirsi discriminati è una barriera
sentirsi non validi
sentirsi osservato dai clienti
sentirsi poco stimolati nel contesto lavorativo

NODES
sentirsi impossibilitati a realizzarsi professionalmente
sguardo stigmatizzante dell' Altro
siamo tutti simili e tutti diversi
sostegno di esperti nell' esplorazione delle proprie attitudini
sostegno di esperti nell' individuazione dei canali di ricerca del lavoro
sostegno di esperti nella costruzione del progetto professionale
sostegno di esperti nella realizzazione del Cv
sostegno di esperti nella ricerca del lavoro
spaesamento dopo la scuola nella ricerca del lavoro
sperimentarsi al di fuori dell'azienda familiare per realizzare la propria autonomia
sperimentarsi in un contesto lavorativo permette di esplorare le propre competenze
stage come pubblicista
stereotipi e pregiudizi sociali e culturali sulla disabilità
supporto degli impiegati più esperti
supporto di un lavoratore esperto per mettere in pratiche le proprie conoscenze
sviluppatore di software
timore che la propria disabilità possa impedire la realizzazione professionale
timore di non sapere come relazionarsi ad un collega disabile
tirocinio come possibilità di mettere in pratica le proprie conoscenze
tirocinio come segreteria presso uno studio medico
tirocinio per apprendere il mestiere di artigiano
tirocinio presso un centro estetico
tirocinio universitario non inclusivo

NODES
trasferire le proprie competenze tecniche in ambito aziendale
trasferirsi al Nord per trovare lavoro
trasformare una passione in lavoro
trovare un lavoro coerente con la propria formazione
utilizzo di Jobmetoo
valenza formativa della disabilità
valutazione della condzione di salute dopo essere stato assunto per fornire degli accomadamenti
varie esperienze in multinazionali
vissuti di emarginazione
vissuti di esclusione nel contesto lavorativo
voglia di comunicare
voglia di migliorarsi
volontari e ragazzi dell' UNIVOC come fonte di sostegno
volontariato nell' ambito della clownterapia

In uno step successivo, i nodes sono stati accorpati dato che alcuni di essi risultavano essere tra di loro sovrapponibili e successivamente sono state ulteriormente ridotte. Nella fase di codifica focalizzata sono state enucleate una serie di macro-categorie attraverso un processo di *re-labeling* delle prime etichette. Per ciascuna macro-categoria sono state individuati ed enucleati i *nodes* che concorrono alla loro definizione. Tale lavoro di classificazione e aggregazione dei *nodes* per la formulazione delle macro-categorie è stata effettuata con l' ausilio del software Nvivo attraverso la creazione di *Sets*, intesi come "contenitori concettuali" che consentono di raggruppare quei concetti che afferiscono alle macro-categorie enucleate attraverso la codifica focalizzata. Nel paragrafo successivo verrano mostrati i *Sets*-macrocategorie con i rispettivi *nodes* ed un approfondimento di ciascuna di esse.

5.1. Le risorse contestuali e personali

La macro-categoria *Risorse individuate nel contesto* (Fig.2) fa riferimento a quegli elementi contestuali che hanno facilitato la declinazione della storia e del progetto professionale dei giovani intervistati in termini di vissuti emotivi, atteggiamenti positivi sperimentati nel contesto lavorativo e sociale da parte dei colleghi, dei datori di lavoro e della propria rete sociale di riferimento. Sentire che la propria disabilità , vissuta dai soggetti come "peculiarità della persona" venga accettata e riconosciuta dagli Altri significativi costituisce una risorsa importante unitamente ad atteggiamenti di tipo accogliente da parte dei datori di lavoro e dei colleghi. Gli accomodamenti realizzati dall' ambiente di lavoro in termini di gestione dei tempi di lavoro e di accessibilità dell' ambiente di lavoro e in termini di adattamento reciproco e progressivo tra datore di lavoro e lavoratore disabile sono descritti come centrali nella declinazione della propria esperienza professionale, con specifico riferimento alla valutazione della condizione di salute affinchè il contesto lavorativo si adatti ai bisogni del lavoratore disabile. Dunque sentire che l'ambiente lavorativo è un ambiente inclusivo sia da un punto di vista umano che professionale è considerata una risorsa. Tuttavia l'ambiente lavorativo deve essere anche stimolante rispetto alle mansioni da svolgere e alle competenze da poter apprendere. Sentirsi compresi nelle proprie difficoltà consente di lavorare meglio. Il confronto tramite Linkedin con professionisti nello stesso settore per intraprendere la medesima carriera risulta centrale nella progettazione del sé professionale perché consente di pianificare gli step che concorrono al raggiungimento di quella posizione lavorativa mentre il supporto di colleghi esperti nell'apprendimento di nuove mansioni rassicura il neofita promuovendo il sentimento di appartenenza ad un team e arricchisce il bagaglio del saper fare. Il supporto percepito da amici e familiari sia come fonte di sostegno emotivo che di informazioni gioca una ruolo cruciale nella storia professionale perché *" ….se i miei familiari e i miei amici credono nelle mie capacità, ci credo anche io"* (A.) . A volte la famiglia permette di realizzare delle alternative professionali laddove il contesto lavorativo è risultato discriminatorio *" Dopo tante porte sbattute in faccia perché mi veniva datto che in quanto disabile mi sarei stancata i miei genitori mi hanno dato l' opportunità di aprire un b&b e di gestirlo"*. Il feedback positivo del proprio datore di lavoro in merito alle prestazioni lavorativamente e gli apprezzamenti da parte dei clienti sul proprio operato incentivano la persona ad impegnarsi nel proprio lavoro, divenendo una risorsa in termini di volontà di migliorarsi dal punto di vista professionale. Per quanto riguarda gli strumenti per l' orientamento e la ricerca del lavoro Jobmetoo è considerato un' enorme risorsa. Jobmetoo è una piattaforma *web-based* di *recruiting* che consente alle aziende di poter selezionare, in modo mirato ed efficiente, lavoratori con disabilità e, allo stesso tempo, promuove l'inserimento di persone con disabilità nel modo del lavoro con l'intento di superare gli obblighi della legge 68/99 creando valore per la società. Jobmetoo accoglie ogni disabilità

ed ogni livello di professionalità, che poi provvederà ad indirizzare verso i target di azienda e di posizione lavorativa più adatti.

Fig.2 Le risorse individuate nel contesto

SET RISORSE INDIVIDUATE NEL CONTESTO
accettazione delle peculiarità dell' Altro.
accoglienza positive da parte dei colleghi e dell' azienda
accomodamenti nell' ambiente lavorativo
accomodamenti nella gestione dei tempi del lavoro
accompagnamento umano e professionale da parte di Jobmetoo
adattamento reciproco e progressivo tra datore di lavoro e lavoratore disabile
adottare Linkedin per confrontarsi con altri professionisti sul campo professionale di proprio interesse
ambiente lavorativo stimolante dal punto di vista professionale
amici come fonte di informazione
Amici come fonte di supporto
apprezzamenti positivi da parte dei clienti
approccio inclusivo dell' azienda alla disabilità
chiedere consigli a chi ha intrapreso la medesima carriera professonale
collaborazione dei colleghi
colleghi esperti come fonte di supporto nell' apprendimento di nuove competenze
comprensione delle proprie difficoltà da parte dei colleghi
conoscenti come fonte di informazione nella ricerca del lavoro
famiglia come risorsa
incontri regolari con il manager per fare un bilancio delle proprie prestazioni

SET RISORSE INDIVIDUATE NEL CONTESTO
Jobmetoo come strumento di ricerca e orientamento a lavoro
Jobmetoo come strumento di sensibilizzazione
Jobmetoo come strumento efficace per la ricerca del lavoro
l' azienda si adatta ai bisogni del lavoratore disabile
l' incontro con il datore di lavoro come possibilità di scoprire i propri talenti
l' Università come fonte di sostegno allo studio
la famiglia come fonte di supporto alla realizzazione professionale
la famiglia come tramite per la ricerca di lavoro
riconoscimento delle proprie capacità da parte dei colleghi
supporto dei colleghi più esperti
valutazione della condizione di salute da parte dell'azienda per adottare accomadamenti idonei

La macro-categoria *Risorse personali* fa riferimento all' insieme dei fattori personali che hanno favorito il dispiegarsi del proprio progetto professionale. Com' è possibile riscontrare dalla tabella (fig.3)tali risorse riguardano innanzitutto le capacità dei soggetti che potremmo inquadrare nelle categorie delle life-skills e di alcune competenze chiave per l' apprendimento permanente. Gli intervistati fanno infatti riferimento a quell' insieme di capacità umane acquisite tramite insegnamento o esperienza diretta che vengono usate per gestire problemi, situazioni e domande comunemente incontrate nella vita quotidiana. Anche quelle capacità che rientrano nell' ambito delle competenze chiave per l' apprendimento permanente sono considerate dei facilitatori importanti con specifico riferimento alla competenza Imparare a imparare quale abilità di perseverare nell'apprendimento, di organizzare il proprio apprendimento sia a livello individuale che in gruppo, a seconda delle proprie necessità, e alla consapevolezza relativa a metodi e opportunità; le competenze sociali e civiche che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa. La capacità di dimostrare la proprie competenze è considerata come una risorsa centrale. Altrettanto importante è la capacità di adattarsi alla propria disabilità è considerata fondamentale per poter essere flessibili in merito alle mansioni da svolgere. La capacità di gestire la propria disabilità secondo gli intervistati ha un impatto positivo sul lavoro. La propria condizione di

disabilità promuove la capacità di adattamento e permette di saper fronteggiare l' intervista. Pertanto è la condizione di disabilità stessa ad essere una sfida-risorsa , concependola come modo di essere nel mondo. Gli apprendimenti di tipo formale e la possibilità di applicarli in situazioni concrete promuovono e sollecitano la realizzazione del proprio progetto professionale. Tali risorse hanno come comune denominatore l' autodeterminazione quale costrutto multidimensionale caratterizzato da una serie di capacità attraverso le quali i soggetti conoscono ed esprimono i propri interessi; stabiliscono le proprie aspettative e i propri obiettivi; scelgono, decidono e progettano; agiscono per portare a termine i propri progetti; valutano le conseguenze delle proprie azioni e modificano azioni e progetti al fine di raggiungere i propri obiettivi in modo efficace (Mithaug et al.,1998).

Fig.3 Risorse personali

SET RISORSE PERSONALI
capacità comunicative e relazionali
capacità di adattamento a diverse mansioni
capacità di adattamento a diverse mansioni
capacità di adattarsi alla propria condizione di disabilità
capacità di fronteggiare gli imprevisti
capacità di gestione del tempo
capacità di gestione dello stress
capacità di pianificazione del lavoro
capacità di relazionarsi con culture diverse
capacità imprenditoriali ed organizzative
capacità nella gestione e risoluzione dei problemi
conoscenze e capacità come cameriere acquisite nel contesto scolastico

la capacità di gestire la propria disabilità ha un impatto positivo sul lavoro
la disabilità promuove la capacità di adattamento
Saper lavorare in team
apprendimento da autodidatta
autodeterminazione e realizzazione del sè professionale
avere una certa forma mentis che permette di adattarsi ad ambiti lavorativi differenti
conoscenze e capacità come cameriere acquisite nel contesto scolastico
determinazione
disabilità come modo di essere al mondo
dimostrare le proprie capacità cambia lo sguardo dell'Altro
disabilità come modo di affrontare la vita
esperienze formative in diversi contesti italiani ed esteri
disabilità come sfida
disabilità come modo di essere al mondo
diventare imprenditore di se stesso
esperienze in contesti aziendali
esperienze professionali maturate nel corso del tempo
Flessibilità
la disabilità aiuta a sviluppare la determinazione di sé
flessibilità nel cambiare idea sulle scelte formative e professionali dopo la scuola
la disabilità rende consapevoli dei propri limiti
precisione
promuovere la fiducia in se stessi
propensioni verso gli altri

sperimentarsi al di fuori dell'azienda familiare per realizzare la propria autonomia
la capacità di gestire la propria disabilità ha un impatto positivo sul lavoro
sapersi mettere in discussione
saper lavorare in team
trasferire le proprie competenze acquisite all' Università in ambito aziendale

5.2 Le barriere contestuali e personali

La macro-categoria *Barriere contestuali* fa riferimento a quei fattori sociali culturali individuati nel contesto lavoativo che gli intervistati descrivono come elementi che hanno ostacolato o ostacolano la realizzazione della storia e del progetto professionale degli intervistati. Alcuni degli intervistati riportano di aver lavorato di lavorare in ambienti lavorativi definiti non accessibili. L'assunzione di una persona in condizione di disabilità seondo gli intervistati si realizza solo in quanto obbligo di legge e nel corso dei processi di selezione l' attenzione del *recruiter* è focalizzata sulla disabilità e non sulle competenze della persona. Viene percepita "una chiusura" da parte delle aziende nei confronti delle persone in condizione di disabilità che spesso devono "convincere" i datori di lavoro che la propria disabilità non è un ostacolo a rivestire un certo ruolo lavorativo o ad effettuare un tirocinio o stage. Emerge inoltre l'assenza di possibilità di "apprendere un mestiere" e delle competenze professionali a causa degli stereotipi e dei pregiudizi dei datori di lavoro e dei colleghi che vedono il disabile come "incapace di lavorare e non produttivo" e che comportano difficoltà relazionali con i colleghi da un lato e difficoltà iniziali del datore di lavoro , nonché dei colleghi, nell'adattarsi alla condizione di disabilità del lavoratore, considerando quest' ultimo "un peso". Anche la partecipazione ai corsi di formazione professionale diviene complessa nella misura in cui i formatori non rendono accessibili tali corsi e ciò implica ,a livello relazionale, difficoltà ad interagire sia con il formatore che con i colleghi. È dunque la persona in condizione di disabilità che deve adattarsi nel contesto sia lavorativo sia formativo. Il mondo del lavoro diviene così discriminante e percepito di per sé come ostacolo che fa sentire i giovani disabili "incapaci e inutili" e oggetto di discriminazione spesso connessa all' ignoranza in merito al mondo della disabilità e alle potenzialità delle persone disabili. Pertanto i datori di lavoro ed anche gli utenti/ clienti - che spesso formulano commenti negativi sulle prestazioni dei lavoratori disabili - preferiscono lavoratori normodotati. Le aspettative negative di parenti e amici sul proprio inserimento professionale e il loro atteggiamento definito "iperprotettivo" sono vissute come un ostacolo alla realizzazione del sé professionale " *L' Altro annulla l' identità professionale della persona disabile attraverso discorsi discriminatori ,*

consigliando di dedicarsi ai propri hobbies e di godersi la pensione piuttosto che cercare lavoro". L'assenza di esperti e di strutture dedicate all' orientamento al lavoro e all' esplorazione delle competenze delle persone disabili, unitamente all' inadeguatezza dei centri per l' impiego, all' assenza di esperti sulla disabilità per l' inserimento lavorativo, all' assenza di strutture preposte all esplorazione delle proprie competenze e progetti professional, all'assenza di strutture preposte all esplorazione delle proprie competenze e progetti professionali, all'inadeguatezza dei centri per l' impiego non consentono la pensabilità di un lavoro per sé , in linea con i propri desideri e le proprie competenze. Emergono inoltre stereotipi legati alle mansioni professionali che le persone in condizione di disabilità per cui ad esempio *" sei sei cieco meglio che tu faccia il centralinista o il massaggiatore, oppure se hai una disabilità motoria meglio il tele-lavoro a casa"* Emerge "*la difficoltà ad immaginarsi un lavoro per sé*" perché la società *"non è pronta a pensare e a creare dei posti di lavoro per le persone in condizione di disabilità perché questo implicherebbe un ripensamento dei posti di lavoro e della società in generale, che non è inclusiva"*. Anche i contesti scolastici sono considerati non inclusivi. Inoltre la scuola non fornirebbe le competenze necessarie per l' inserimento lavoro e non orienterebbe i giovani al mondo del lavoro. Inoltre il tempo oltre la scuola è un tempo fermo caratterizzato da inattività a causa delle mancanza di concrete possibilità di formazione professionale.

Figura.4 Barriere contestuali

SET BARRIERE CONTESTUALI
ambiente lavorativo non accessibile
aspettative negative di parenti e amici sul proprio inserimento professionale
assenza di esperti sulla disabilità per l' inserimento lavorativo
assenza di possibilità di apprendere un mestiere
assenza di punti di informazione e di orientamento
assenza di strutture preposte all esplorazione delle proprie competenze e progetti professionali
assunzione di un disabile solo come obbligo di legge
Atteggiamento iper- protettivo da parte dei genitori
barriere culturali rispetto al rapporto tra disabilità e lavoro
barriere sociali e culturali

SET BARRIERE CONTESTUALI
centralinista e massaggiatore come uniche professioni per un ipovedente grave
chiusura delle aziende verso la disabilità
commenti negativi dei clienti
difficoltà nel convincere i datori di lavoro che la propria disabilità non è un ostacolo al lavoro
difficoltà di integrazione nel contesto scolastico
difficoltà incontrate nei colloqui di selezione
difficoltà iniziali con i colleghi
difficoltà iniziali del datore di lavoro nell'adattarsi alla condizione di disabilità del lavoratore
difficoltà lavorative con i colleghi
difficoltà nel rapporto con formatori e gli altri corsisti
difficoltà nel trovare lavoro in aziende all'estero a causa della propria disabilità
difficoltà nell' accedere a tirocini a causa della disabilità
discriminazioni subite dai lavoratori disabili
discriminazioni subite durante i processi di selezione
disisnteresse alle competenze dei candidati
è il disabile che deve adattarsi all'azienda
i clienti preferiscono lavoratori normodotati
i colleghi percepiscono il lavoratore disabile come un peso
i datori di lavori non adattano le mansioni alla condizione di disabilità
i datori di lavoro considerano la disabilità un limite al lavoro
i datori di lavoro negano ai disabili la possibilità di lavorare
i selezionatori sono più attenti alla disabilità che alle competenze del candidato
ignoranza rispetto alle potenzialità dei giovani disabili

SET BARRIERE CONTESTUALI
il mondo del lavoro discrimina i giovani disabili
il mondo del lavoro fa sentire incapaci e inutili
il problema è che non c' è lo sforzo di includere le persone disabili nel mondo lavorativo
impossibilità ad esprimere le proprie attitudini
impreparazione delle aziende di fronte ai lavoratori disabili
inaccesibilità dell' ambiente lavorativo
inadeguatezza dei centri per l' impiego
inattività a seguito della fine della scuola
inefficacia dei centri per l' impiego nell' orientamento e nella ricerca del lavoro
iniziali difficoltà dell' azienda a realizzare l' inclusione
iniziali dubbi dei colleghi sulla possibilità di volgere il lavoro
l' Altro annulla l' identità professionale della persona disabile attraverso discorsi discriminatori
la discriminazione impedisce la realizzazione del progetto di vita
la mancanza di centri per l' orientamento rende impossibile immaginare la propria realizzazione professionale
la socieità distorce la percezione che si ha della persona disabile
la scuola non fornisce le competenze lavorative
la scuola non orienta i giovani al mondo del lavoro
la società non è pronta a pensare e a creare dei posti di lavoro per le persone in condizione di disabilità perché questo implicherebbe un ripensamento dei posti di lavoro e della società in generale.
la società non è pronta a rendere accessibile ai disabili il mondo del lavoro
le aziende hanno pregiudizi sulla disabilità
manca il collegamento tra scuola e lavoro
nessun rapporto vis a vis con i colleghi

SET BARRIERE CONTESTUALI
non accessibilità dell' ufficio
non accettazione come lavoratore
non accessibilità del corso di formazione
poche aziende assumono persone disabili
pregiudizi dei colleghi sule capacità lavorative
pregiudizi sui disabili in Italia
protezione dei genitori da eventuali delusioni connesse al lavoro
rifiuto dei datori di lavoro ad offrire un' opportunità di tirocinio
sguardo stigmatizzante dell' Altro

La macro-categoria *"Barriere personali"* si riferisce al' insieme dei fattori personali che i soggetti considerano ostacoli alla realizzazione del proprio progetto professionale. Inevitabilmente tali fattori ruotano attorno alla condizione di disabilità. Risulta o è risultato complesso accettare la propria condizione di disabilità ,talvolta vissuta come limite alla propria realizzazione professionale e come ostacolo ad immaginare un lavoro per sé. In alcune delle storie professionali narrate nelle interviste l' aggravamento della patologia che causa la condizione di disabilità ha ostacolato il percorso universitario. Lasciare l' Università viene vissuto come un fallimento. Percepire la propria disabilità in termini di "barriera" implica vissuti di solitudine e di scoramento. Ci si sente impossibilitati ad esprimere le proprie attitudini. Si temono le percezioni i giudizi degli altri in merito alla propria condizione di disabilità; emerge la paura di non essere capaci nello svolgere certe mansioni , di riuscire ad essere completamenti auotonomi. Viene inoltre espressa la paura di trasferirsi in un'altra regione o all' estero per il timore di non farcela ad adattarsi a nuovi contesti.

Figura 5. Barriere personali

SET BARRIERE PERSONALI
difficoltà ad accettare la propria disabilità

SET BARRIERE PERSONALI
difficoltà ad immaginare un lavoro per sè in quanto disabile
vissuti di solitudine
difficoltà nel prendere appunti
difficoltà nel prestare attenzione
disabilità come limite alla propria realizzazione professionale
disabilità come ostacolo alla realizzazione di un sogno lavorativo
disabilità come ostacolo allo svolgimento del tirocinio
disabilità come barriera
impossibilità ad esprimere le proprie attitudini
impossiblità a frequentare l' università a causa del peggioramento della patologia
la disabilità può ostacolare gli studi universitari
la paura della percezione della propria disabilità da parte degli altri
momenti di scoramento in merito al futuro professionale
paura di non essere capaci di svolgere certe mansioni
paura di trasferirsi
percezione dell' abbandono dell' Università come un fallimento

5.3 I significati attribuiti al lavoro

Nel corso delle interviste i partecipanti hanno enucleato una serie di significati attribuiti alla dimensione lavorativa, riconosciuta come fondamentale nella vita di ciascun soggetto. Nello specifico per i giovani intervistati il lavoro diventa possibilità di realizzazione di sé prescindendo dalla propria condizione di disabilità, implica " l'essere visti per ciò che si è e non identificati con la propria disabilità". Essere impegnati in un lavoro permette di sentirsi capaci produttivi e di mostrare il proprio bagaglio di potenzialità e competenze.

SET BARRIERE PERSONALI
lavorare permette di scoprire che ci si può realizzare al di là della propria disabilità
Lavorare fa sentire vivi e capaci
lavorare ti aiuta a sentirti produttivo
lavoro come dimensione fondamentale della propria vita
Lavorare permette di mostrare agli altri le proprie competenze al di là della disabilità

5.4 Le strategie per promuovere l'esperienza lavorativa dei giovani in condizione di disabilità

La macro-categoria "*Strategie"* si riferisce lall' insieme delle azioni che a diversi livelli consentirebbero, secondo i partecipanti, a promuovere l' esperienza professionale dei giovani in condizione di disabilità. Risulta fondamentale la formazione delle aziende in merito alla disabilità al fine di rendere gli ambienti lavorativi e le mansioni lavorative accessibili , attraverso la realizzazione di accomodamenti reali alle varie condizioni di disabilità. In merito agli stereotipi e pregiudizi connessi alla disabilità, i partecipanti considerano centrale lavorare sulle rappresentazioni sociali della disabilità mediante la realizzazione campagne di sensibilizzazione sulle esperienze positive di giovani lavoratori disabili. Un' ulteriore strategia è connessa alla possibilità di realizzare concrete opportunità professionali mediante le quali i giovani lavoratori in condizione di disabilità possano concretamente mettersi alla prova , iniziando a costruire così un reale e realistico progetto professionale. Un' altra strategia riguarda la possibilità di mettere alla prova le proprie competenze nei contesti di lavoro per la costruzione del progetto professionale. Altrettanto importante per la progettazione del proprio percorso professionale è il sostegno di esperti nell' individuazione dei canali di ricerca del lavoro , delle opportunità lavorative , nell' esplorazione delle proprie attitudini d competenze e nella progettazione del proprio curriculum vitae. Potremmo dunque dire che la dimensione dell' orientamento risulta essere centrale.

Figura 6. Le strategie

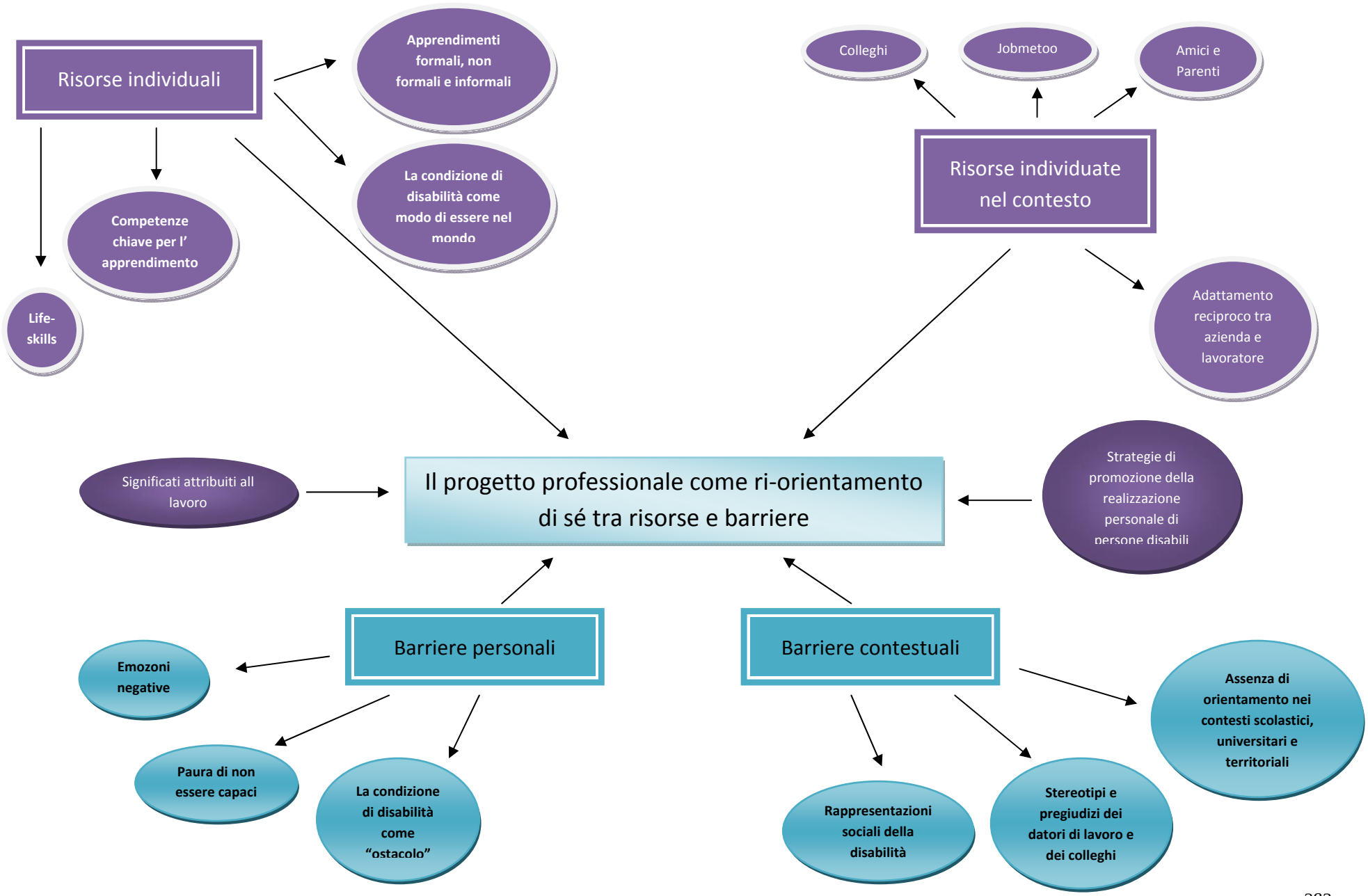
SET LE STRATEGIE
lavorare a partire dalla scuola sulle competenze centrali per l' inserimento lavorativo
lavorare sulla società e sul mondo del lavoro per rendere accessibili le professioni
lavorare sull'accessibilità delle aziende
accomodamenti nella gestione dei tempi del lavoro
lavorare sulle rappresentazioni sociali della disabilità
le aziende devono formarsi sulla disabilità
le aziende devono formarsi sulla disabilità
dare la possibilità di mettere alla prova le proprie competenze nei contesti di lavoro per la costruzione del progetto professionale
sostegno di esperti nell' esplorazione delle proprie attitudini
sostegno di esperti nell' individuazione dei canali di ricerca del lavoro
sostegno di esperti nella costruzione del progetto professionale
sostegno di esperti nella realizzazione del Cv
sostegno di esperti nella ricerca del lavoro
campagne di sensibilizzazione sulle esperienze positive di giovani lavoratori disabili

6. Dalle relazioni tra le categorie in chiave ICF all'enucleazione della Core – Category: il progetto professionale come esplorazione di barriere e risorse per orientarsi alla realizzazione di sé

Le macro-categorie presentate e discusse sono risultate sature nella misura in cui non hanno presentato dati ulteriori che hanno permesso di sviluppare altre proprietà della macro-categorie o hanno suscitato nuove intuizioni teoriche (Charmaz,2006) . Esplorando le relazioni tra le categorie potremmo dire che esse sono espressione della declinazione delle esperienze professionali dei giovani in condizione di disabilità, nella continua

negoziazione tra ostacoli e risorse, tanto di tipo individuale quanto di tipo contestuale. La condizione stessa di disabilità è vissuta essa stessa come sfida e barriera dal punto di vista del soggetto da intendersi come persona-progetto che cerca di realizzare il sé professionale, considerando la propria disabilità come modo di essere al mondo e nel mondo, formandosi e cercando di orientare sé stesso laddove sembrano mancare enti e strutture che sostengono l'esplorazione di competenze e la progettazione di sé nel contesto lavorativi. Nell'ottica dell'ICF (2001) possiamo dunque definire tali fattori in termini di *facilitatori* e *barriere.* I giovani disabili intervistati nel raccontare i propri progetti professionali si sono definiti come *persone globali,* hanno posto l'attenzione sul loro *funzionamento umano*: fisico, descrivendo la propria condizione di salute; psicologico e personale dando voci ai propri vissuti; familiare individuando la famiglia come *facilitatore* e *barriera*, che contemporaneamente sostiene e limita i propri sogni professionali; sociale facendo riferimento talora alle reti sociali che hanno supportato in alcuni casi la realizzazione professionale (i colleghi di lavoro più esperti, gli amici come fonte di informazione e di sostegno emotivo), talora alle barriere culturali e sociali che creano discriminazioni, stereotipi e pregiudizi sulle persone in condizione di disabilità. Le barriere in ambito lavorativo, in termini di ambiente fisico non accessibile e di non adeguamento delle mansioni alla condizione di salute dei lavoratori in condizione di disabilità, limitano l'attività lavorativa e la piena partecipazione nel contesto lavorativo. Allo stesso modo la realizzazione di corsi di formazione non accessibili limita la partecipazione del soggetto, laddove la persona vive problematiche sperimentate in quel contesto come narra uno degli intervistati "I contenuti presentati dal formatore non erano accessibili, avevo detto che ero ipovedente e ho cercato anche di farmi dare una mano dagli altri corsisti ma in quel caso c'era grande strafottenza…mi sarebbe piaciuto fare delle domande e partecipare più attivamente ai gruppi di lavoro ma non avendo ben chiari i contenuti mi sono sentito fuori posto". I fattori personali, che caretterizzano la storia personale e il progetto professionale fanno riferimento al background personale della vita e dell' esistenza dell' individuo, sono narrati in termini di risorse riconducibili al bagaglio di competenze acquisite in contesti formali come la scuola e l'università; in contesti non formali come la partecipazione a corsi di formazione professionale per divenire ad esempio, come narrato nelle interviste, operatorice dell'infanzia, segretaria di studio medico o contabile; in contesi informali come il volontariato "*il volontariato come clown terapeuta mi ha fatto scoprire di sapermi relazionare bene gli altri e ha affinato le mie capacità organizzative perché mi sono occupato io di organizzare tutte le attività ludiche e ricreative in reparto, dovendo negoziare con i medici e gli infermieri*". Tutti gli intervistati fanno riferimento alle proprie capacità di adattamento, sviluppate grazie alla propria condizione di disabilità " *Ho imparato da sola ad adattarmi e ad adattare la mia situazione di disabilità al lavoro perché mi sono allenata molto quando ero a scuola e all' università. Sono abituata ad*

adattarmi agli imprevisti". A seguito dell' esplorazione delle macro-categorie in chiave ICF(2001), mediante la codifica teorica , è stato possibile identificare la *Core Category*, vale a dire la categoria centrale, individuata secondo un processo di natura induttiva attraverso un lavoro di natura gerarchica sulle categorie emerse dai dati. Grazie a un lavoro concettuale di questo tipo è stato possibile produrre una teoria sugli elementi che caratterizzanorealizzazione la storia e il progetto professionale, oggetto di questo è illustrato nel seguente grafico, che rappresenta il network emerso dall'analisi del corpus di interviste mediante la Grounded Theory:


Risorse individuali
Apprendimenti formali, non formali e informali
La condizione di disabilità come modo di essere nel mondo
Competenze chiave per l' apprendimento
Life-skills
Colleghi
Jobmetoo
Amici e Parenti
Risorse individuate nel contesto
Adattamento reciproco tra azienda e lavoratore
Significati attribuiti all lavoro
Il progetto professionale come ri-orientamento di sé tra risorse e barriere
Strategie di promozione della realizzazione personale di persone disabili
Barriere personali
Emozoni negative
Paura di non essere capaci
La condizione di disabilità come "ostacolo"
Barriere contestuali
Assenza di orientamento nei contesti scolastici, universitari e territoriali
Rappresentazioni sociali della disabilità
Stereotipi e pregiudizi dei datori di lavoro e dei colleghi

La *Core-Category* emersa dall' analisi dei dati è stata definita *il progetto professionale come ri-orientamento di sé tra risorse e barriere* e rappresenta il nucleo centrale e più ramificato della teoria emersa dall' analisi dei dati mediante l'ausilio del software Nivo. Questa categoria connota il progetto professionale come dimensione fondamentale della realizzazione del soggetto, una realizzazione intesa come orientamento di sé inteso come persona-progetto. La dimensione progettuale costituisce un modo attraverso il quale la mente si avvicina alla realtà per trasformarla concretamente lasciando però socchiusa la porta al fantastico. Ciascuno ha necessità di una serie di progetti per realizzare la propria vita, cioè di una serie di azioni programmate intenzionalmente capaci di trasformare l'immaginazione in opera compiuta. Anche il progetto è un modo per anticipare il futuro ma, a differenza del sogno, nel progetto si comincia con il separare ciò che è straordinario da ciò che è impossibile. All'interno del progetto è dunque possibile incontrare le proprie potenzialità ma anche i propri limiti. (Lepri, 2011). Vanno, quindi, tenute lontane dalla prospettiva pedagogica del progetto di vita tutte quelle prassi che inducono a proteggere la persona evitandole imprevisti, scelte inattese e inconsuete con l'intento di tutelarla da irrazionali insicurezze e pericoli; è opportuno, invece, accogliere ogni bisogno e desiderio manifestati insieme ai relativi rischi e dubbi. L'orientamento di sé diventa un bisogno educativo che caratterizza la pensabilità e la realizzazione del proprio progretto professionale. Il soggetto deve districarsi continuamente tra gli ostacoli individuali e contestuali in termini di vissuti di solitudine e scoramento, paura di non farcela di fronte ad un contesto socio-culturale e lavorativo che stigmatizza e discrimina, che non riconosce le competenze delle persone disabili , percorrendo tragitti imprevisti ma al contempo trae forza dalle risorse personali e contestuali, in termini di *life-skills* e di quelle competenze ascrivibili all' ambito dell' apprendimento permanente da un lato, e di supporto da parte della propria rete sociale e di esperienze di contesti lavorativi talvolta inclusivi, dall' altro. Questa continua transazione implica una continua azione di ri-orientamento, per fronteggiare imprevedibili cambi di rotta, aggiustamenti e/o rallentamenti in itinere, perché proprio questi potrebbero offrire nuovi significati e nuove ulteriori aperture ed opportunità. In questo modo, l'azione di orientamento diventa accompagnamento in un processo che si realizza gradualmente e costantemente nel tempo attraverso scelte ed imprevisti legati vicendevolmente tra di loro. Tuttavia questo ri-orientamento , secondo i partecipanti, non appare promosso e sostenuto da enti e professionalità che propongono un modello di orientamento all' occupabilità di giovani in condizioni di disabilità. L' orientamento può e deve sostenere la progettazione e la realizzazione del progetto di vita e professionale dei giovani in condizione di disabilità, configurandosi quale urgenza educativa.

Scrive Roberta Caldin: "Per soddisfare il bisogno di normalità della persona disabile, per non stigmatizzarla nell'unica identità sofferente che richiede compassione, per non cadere nella trappola dell'identità negata che non riconosce altra identità se non quella della

persona in difficoltà, che elude la storia, i vissuti, le esperienze, le risorse, le competenze, gli intrecci relazionali di quella persona, è necessario un lungo ed esigente lavoro di auto-riflessione e di auto osservazione, di rigorosa vigilanza sul proprio agire, di quotidiano tirocinio personale e professionale, fondati sull'intimo convincimento, e non solo sull'oggettiva certezza, che un'educazione a permanenza non è un'educazione ma una perenne dipendenza" (Caldin, 2002, p.84).

Conclusioni: dalla discussione dei dati alla proposta di un orientamento inclusivo all' occupabilità

La mancata applicazione della legge da parte del mercato del lavoro e delle organizzazioni diviene ostacolo alla concreta realizzazione di possibilità lavorative per le persone in condizione di disabilità. Non viene poi affrontata la questione dell'occupabilità declinata nel progetto di vita dei giovani in condizione di disabilità, quale costrutto multidimensionale ma si continua a fare riferimento al costrutto di occupazione, intesa dal punto di vista sociologico come collocazione in un'organizzazione produttiva caratterizzata da determinati compiti e mansioni (Barbier, Nadel; 1999). Partendo dall' analisi della letteratura scientifica in materia di disabilità e lavoro, la nostra attenzione si è focalizzato sulla possibilità di leggere e interpretare tale relazione alla luce del costrutto di occupabilità e nello specifico sulle dimensioni che la letteratura ha preso in considerazione nel definire il costrutto dell'occupabilità. A seconda delle prospettiva micro, meso o macro, con cui si descrive il fenomeno l'enfasi posta alla variabilità individuale, piuttosto che a quella situazionale, ne determina così il diverso peso e la diversa direzione. Il modello di occupabilità proposto dall'INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014) permette di cogliere invece la natura multidimensionale e complessa del costrutto di occupabilità definendo quest' ultima "*come l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona - mediato dalle variabili situazionali - che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto*" (p.50). Con questa definizione si sostiene l'ipotesi che l'occupabilità sia un potenziale individuale che dipende da risorse e competenze personali. In particolare, l'Inapp ha ritenuto fondamentale mettere in relazione queste risorse con alcuni aspetti indicativi delle modalità di agire di una persona:

- le strategie di ricerca del lavoro messe in campo;
- la conoscenza e la fruizione dei servizi disponibili sul proprio territorio;
- la partecipazione sociale.

A partire da tale modello è stato realizzato e validato il questionario AVO Giovani (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Boschi; 2015) che consente di produrre un output complessivo in termini di indice del potenziale interno di occupabilità dato dall'insieme delle risorse interne emerse e considerate significative dalla analisi di validità del costrutto del modello proposto, facendo dialogare tali risorse interne con i fattori contestuali e sociali. A partire da ciò si è ipotizzato che un contributo rilevante alla realizzazione della soggettività professionale dei giovani in condizione di disabilità potesse essere data dall'esplorazione della percezione dell'occupabilità, laddove sino a questo momento tale costrutto non è stato esplorato in relazione alle persone in condizione di disabilità e la maggior parte degli studi hanno posto l' attenzione sugli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei colleghi piuttosto che sul punto di vista delle persone in condizione di disabilità. ((Schein, 2004; Gewurtz, Kirsh, 2005; Shur et al, 2005; Reichers, Schneider, 1990; (Ball et al, 2005; Sandler, Blanck, 2005; Stone, Colella, 1996; Burke-Miler et al, 2006; Ren et al, 208: 200; Morgan, Alexander, 2005; Keating et al, 2007; Smith et al, 2003). Pertanto si è scelto di realizzare uno studio volto ad esplorare la percezione del proprio potenziale di occupabilità di 200 giovani Campani in condizione di disabilità , cercando di comprendere anche le potenzialità e i limiti del questionario AVO GIOVANI, al fine di verificarne la possibilità d' uso con i giovani in condizione di disabilità. Com' è stato mostrato nel capitolo dedicato allo studio esplorativo, dall' analisi dei punteggi ottenuti a seguito della somministrazione del questionario, è emerso un potenziale di occupabilità livello medio-basso. Nello specifico, in merito alla dimensione dell'adattabilità professionale i giovani disabili si percepiscono mediamente efficaci ed adattabili dal punto di vista professionale adottando in modo equidistribuito modalità di coping attivo e passivo. La percezione del mercato del lavoro risulta invece essere negativa, laddove il mercato del lavoro campano è percepito come lento, confuso, insicuro e tradizionale. Il calcolo dell' ANOVA ha permesso di non riscontrare differenze statisticamente significative nel potenziale di occupabilità in base al genere, al titolo di studio e alla condizione/posizione attuale. Statisticamente significativa, come emerso dal calcolo dell' ANOVA, è invece la relazione tra l'indice di occupabilità e la condizione di disabilità, così come significativa è la relazione tra la percezione del mercato del lavoro e la condizione di disabilità. Il test di Bonferroni ha consentito di evidenziare come i giovani in condizione di disabilità sensoriale si percepiscano come più occupabili, seguiti dai giovani in condizione di disabilità motoria e in condizione di disabilità cognitivo/intellettiva. Sono i giovani con disagio psichico/psichiatrico a percepirsi come meno occupabili. I giovani in condizione di disabilità motoria si percepiscono maggiormente adattabili dal punto di vista professionale dei giovani in condizione di disabilità cognitiva e con disagio psichico/psichiatrico. Anche per quanto concerne l' adozione del coping attivo emergono differenze significative laddove i giovani in condizione di disabilità motoria adottano

maggiormente tale tipo di *coping* rispetto ai giovani con disagio psichico/psichiatrico. Inoltre i giovani in condizione di disabilità motoria si percepiscono maggiormente auto-efficaci dei giovani in condizione di disabilità cognitiva e dei giovani che vivono un disagio psichiatrico. Fanno seguito i giovani in condizione di disabilità sensoriale che si percepiscono maggiormente adattabili professionalmente e maggiormente auto-efficaci dei giovani in condizione di disabilità cognitiva e con disagio psichico/psichiatrico. Per quanto concerne la percezione del mercato del lavoro i giovani in condizione di disabilità sensoriale percepiscono il mercato del lavoro in modo maggiormente negativo rispetto ai giovani in condizione di disabilità cognitiva e con disagio psichico/psichiatrico. Volendo esplorare nello specifico il senso di auto-efficacia dei partecipanti con specifico riferimento alla capacità di progettare il proprio progetto professionale, è interessante notare come la maggior parte dei soggetti ha dichiarato di avere delle difficoltà nella progettazione del proprio progetto professionale. In merito alla scala delle reti sociali e sostegno percepito, è possibile notare come la famiglia venga percepita dalla maggior parte dei soggetti come altamente di supporto. Gli amici vengono percepiti dalla maggior parte dei soggetti come mediamente di supporto seguiti dai vicini di casa, dai parenti , dal partner, e dai conoscenti. I centri per l' impiego e i centri universitari rappresentano invece una bassa fonte di sostegno, seguiti dai colleghi. Rispetto all' item "Altro" per la metà dei soggetti ci sono altre figure di riferimento i cui livelli di supporto si attestano attorno a valori medi: nello specifico i soggetti considerano gli educatori e gli insegnanti di sostegno una fonte di supporto, seguiti dai Centri per l'inclusione universitaria con specifico riferimento al Centro di Ateneo SInAPSi per l' inclusione attiva e partecipata degli studenti universitari dell' Università Federico II di Napoli e al C.I.D. il Centro di Ateneo per l'Inclusione degli Studenti con Disabilità e DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) dell' Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli. I partecipanti considerano una fonte di sostegno anche enti e associazioni che si occupano di disabilità , facendo inoltre specifico riferimento al supporto dei volontari del Servizio Civile Nazionale.

Si è scelto di inserire all' interno della versione originale del questionario *AVO Giovani*, alcune domande rivolte esclusivamente agli studenti in condizione di disabilità delle scuole superiori di II secondo grado per comprendere in che misura alcuni fattori sono considerati fondamentali nella futura scelta universitaria e professionale . I dati mostrano che per la maggior parte dei soggetti seguire le proprie inclinazioni naturali e fare carriera influenzano mediamente le scelte future; la maggior parte dei soggetti considera sfruttare le proprie capacità quale fattore che influenza mediante tali scelte. Fanno seguito la possibilità di guadagnare molto, raggiungere una condizione economica sicura e stabile e raggiungere un ruolo riconosciuto dalla società . Avere successo e deludere le aspettative dei propri genitori influenzano la scelte future, ma in misura leggermente

minore degli altri fattori. La maggior parte degli studenti in condizione di disabilità vorrebbe continuare a studiare fino alla laurea. In merito all' influenza della famiglia in relazione alla futura scelta universitaria/professionale, per la maggior parte dei giovani studenti in condizione di disabilità essa è una fonte di supporto nell' individuazione delle proprie capacità ed attitudini, nonché una fonte di consigli e di suggerimenti e un modello di riferimento. Anche se la maggior parte degli studenti coinvolti nello studio esplorativo dichiara di sentirsi alquanto libero nell' esercitare una piena autonomia decisionale al contempo viene riportato come la famiglia tenda mediamente ad indicare una strada precisa da seguire. L'influenza della famiglia in generale si attesta dunque su valori medi, orientando i giovani studenti nelle scelte future. Anche gli amici risultano essere mediamente sia un' opportunità di confronto che un punto di riferimento nonché un supporto emotivo. Gli amici risultano essere anche un' utile fonte di informazione e offrono anche un discreto aiuto nell' individuazione delle proprie attitudini. Anche il gruppo dei pari sembra dunque rappresentare un' importante punto di riferimento in merito alle scelte future.

In merito al ruolo svolto dalla scuola nella conoscenza del lavoro, secondo la maggior parte dei partecipanti la scuola non risulta essere d' aiuto. Anche per quanto riguarda la conoscenza di sè e delle proprie attitudini, la scuola non risulta essere d'aiuto. Ciò implicherebbe dunque un ripensamento del ruolo della scuola in termini di formazione al mondo del lavoro e di esplorazione delle proprie attitudini e aspirazioni. Rispetto al peso rivestito da una serie di fattori che influiscono sulla scelta professionale/universitaria , per la maggior parte degli studenti coinvolti nello studio esplorativo, le opportunità influenzano abbastanza tale scelta, seguite dalle proprie capacità personali e il proprio progetto di vita , gli interessi e i sogni. Per la maggior parte dei soggetti l' intervento di insegnanti/genitori ed amici influenza abbastanza tali scelte. In maniera equidistribuità secondo il 50 % dei soggetti gli insuccessi scolastici influenzano le proprie scelte future mentre per il 50 % dei soggetti gli insuccessi scolastici non hanno alcun peso sulle scelte future.

Dei 202 partecipanti, soltanto una piccola parte di essi è impegnata in attività di stage/tirocinio e possiede una certificazione delle competenze in ambito linguistico ed informatico, considerate ormai centrali per l'ingresso nel mondo del lavoro. La maggior parte dei giovani in condizione di disabilità si dichiara inoccupato. Coloro i quali lavorano, hanno un contratto a progetto o sono impegnati in uno stage. Per coloro i quali sono alla ricerca di un lavoro, la maggior parte di essi si dichiara disponibile a lavorare in settori differenti dal proprio. In merito alla conoscenza e alla fruizione dei servizi la metà dei soggetti coinvolti si è rivolto ai centri per l'impiego. La maggior parte dei partecipanti non conosce né le associazioni datoriali e/o le organizzazioni sindacali né gli enti di formazione. Ciò si registra anche in relazione alla conoscenza e alla fruizione dei Servizi

di informazione e/o orientamento (Informa Giovani, Informa Lavoro, COL, CILO, Sportelli multifunzionali, ecc.) e alla Camera di Commercio, i Servizi di sostegno all'auto-imprendoitorialità sono conosciuti solo dal 20% dei soggetti. Solo il 18% e ai servizi universitari mentre la maggior parte dei soggetti si rivolge a servizi socio-sanitari.

Per quanto riguarda la sfera della partecipazione sociale la maggior parte dei partecipanti hanno dichiarato di aggiornarsi sugli aspetti di politica nazionale e internazionale e di utilizzare *social network* , ma solo pochi dei partecipanti adottano Linkedin. Un buona percentuale di tali giovani partecipa ad eventi culturali, fa parte di gruppi religiosi, gruppi musicali o sportivi. Alcuni di essi sono membri di un gruppo educativo e svolgono attività di volontariato. Sembra dunque emergere una discreta partecipazione socio-culturale.

L'utilizzo del questionario AVO Giovani ha consentito di esplorare il potenziale di occupabilità di 202 giovani in condizione di disabilità in Campania e di raccogliere alcuni dati contestuali in merito alla partecipazione sociale di tali giovani, alla conoscenza e alla fruizione di servizi ed enti territoriali connessi alla ricerca e all' orientamento al lavoro. Tuttavia esso non permette di esplorare nello specifico i processi che caratterizzano la storia professionale e il progetto professionale dei giovani in condizione di disabilità che già lavorano o che sono impegnati in un percorso di stage o tirocinio, con specifico riferimento, secondo un' ottica biopsicosociale, a quegli elementi personali e contestuali che hanno influenzato e che influenzano la declinazione della loro esperienza e della progettualità professionale. Si è scelto dunque di dar voce al Sé professionale dei soggetti-persone. Oggi l'attuale organizzazione richiede un nuovo modo di intendere il sé professionale. Il proprio sé professionale è sempre più spesso qualcosa che emerge *ex post*, non come condizione ma come effetto di una serie di esperienze lavorative attraversate dall'individuo (Palma,2017). Alla luce di ciò, a seguito dell' analisi quantitativa di tipo descrittivo con l' ausilio del questionario Avo, si è scelto di effettuare delle interviste biografiche semistrutturate al fine di promuovere la narrazione della propria storia professionale e del proprio progetto professionale ripensando agli elementi individuali e contestuali che li hanno caratterizzati.

L'analisi delle interviste nell'ottica della Grounded Theory (Glaser&Strauss, 1967) con il supporto del software NVIVO (Richards, Lyn; 1999) ha consentito di mostrare come la storia e il progetto professionale dei partecipanti sono espressione della declinazione delle loro esperienze professionali nella continua negoziazione tra ostacoli e risorse, tanto di tipo individuale quanto di tipo contestuale. La condizione stessa di disabilità è vissuta essa stessa come sfida e barriera dal punto di vista del soggetto da intendersi come persona-progetto che cerca di realizzare il sé professionale, considerando la propria disabilità come modo di essere al mondo e nel mondo, formandosi e cercando di orientare sé stesso

laddove sembrano mancare enti e strutture che sostengono l' esplorazione di competenze e la progettazione di sé nel contesto lavorativi. Nell' ottica dell' ICF (OMS, 2001) possiamo dunque definire tali fattori in termini di *facilitatori* e *barriere.* I giovani disabili intervistati nel raccontare i propri progetti professionali si sono definiti come *persone globali,* hanno posto l' attenzione sul loro *funzionamento umano*: fisico, descrivendo la propria condizione di salute; psicologico e personale dando voci ai propri vissuti ; familiare individuando la famiglia come *facilitatore* e *barriera* , che contemporaneamente sostiene e limita i propri sogni professionali; sociale facendo riferimento talora alle reti sociali che hanno supportato in alcuni casi la realizzazione professionale (i colleghi di lavoro più esperti, gli amici come fonte di informazione e di sostegno emotivo), talora alle barriere culturali e sociali che creano discriminazioni, stereotipi e pregiudizi sulle persone in condizione di disabilità

L'analisi del corpus testuale appare essere in linea con la letteratura scientifica che si è occupata e si sta occupando dei fattori che facilitano o inibiscono l'inserimento lavorativo delle persone in condizione di disabilità. Va tuttavia considerato che tali studi prendono principalmente in considerazione ed esplorano il punto di vista delle aziende e dunque dei datori di lavoro e dei colleghi. L'analisi di tale letteratura mostra che vengono individuati come *driver* all'inserimento lavorativo i seguenti fattori:

- Competenze scolastiche (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Capacità professionali(Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Motivazione (Blitz & Machanic, 2006).
- Precedenti esperienze professionali (Blitz & Machanic, 2006).
- Tratti psicologi positivi (Lee, Abdullah, Mey, 2011, Werthmeier, 2013).
- Iniziale inserimento del disabile tramite tirocinio (Luecking & Fabian, 2000).
- Percezione di autoefficacia (Blitz & Machanic, 2006; Bandura,1986).
- Orari di lavoro inizialmente più brevi e flessibili (Isfol, 2014)
- Presenza di figure specialistiche(Isfol 2014).
- Mansioni dapprima più semplici e ripetitive (Isfol, 2011).

In merito agli inibitori vengono individuati i seguenti fattori:

- Percezioni e atteggiamenti negativi dei datori di lavoro (Lee, Abdullah, Mey, 2011).

- Atteggiamenti negativi da parte della propria famiglia (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Difficoltà nello svolgere il lavoro (Honey, 2003).
- Mancanza di fiducia nelle proprie capacità (Honey, 2003).
- Impatto dei farmaci e delle cure sanitarie (Henry & Lucca, 2004).
- Scarsa fiducia estima di sé (Henry & Lucca, 2004)
- Scarse possibilità di accesso ai servizi di sostegno (Henry & Lucca, 2004).
- Problemi di comportamento e di comunicazione (Isfol, 2011).
- Problemi di produttività/performance (Isfol, 2011)
- Atteggiamenti discriminatori verso disabili psichici (Luecking, 2008).

Come evidenziato da Pavoncello (2014), è possibile inquadrare i predittori dell'inserimento lavorativo delle persone in condizione di disabilità secondo il modello teorico di Bronfenbrenner (1979). A livello microsistemico è possibile collocare i rapporti con i colleghi in termini di situazioni che facilitano o ostacolano le collaborazioni; i carichi di lavoro in termini di quanto un disabile contribuisce alla realizzazione delle attività. A livello mesosistemico si fa riferimento al rapporto tra la famiglia e il contesto lavorativo per comprendere se essa ostacola o favorisce l'inserimento; l'interazione tra famiglia e contesto sociale per comprendere in che misura influenza l'autonomia e l'autostima del soggetto. A livello esosistemico viene individuato il ruolo delle strutture sociali e dei servizi presenti sul territorio al fine di specificare quanto contribuiscano a favorire l'inserimento e in che maniera. A livello macrosistemico si prende in considerazione il mercato del lavoro: come accoglie i disabili? Quali opportunità? Quali sono i pregiudizi che ostacolano l'inserimento professionale delle persone in condizione di disabilità? A livello individuale bisogna dunque promuovere nelle persone in condizione di disabilità un atteggiamento proattivo. Il contesto familiare deve invece infondere fiducia, stimolare l' autonomia e incoraggiare le scelte. Altrettanto cruciali sono le iniziative dei datori di lavoro in termini di applicazione delle norme che facilitano l' inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Non va trascurato il ruolo svolto dai media nel creare pubblica consapevolezza sul contributo che la persona in condizione di disabilità può apportare se inserito in un contesto socio-lavorativo adeguato. Le agenzie governative, dal loro canto, devono Promuovere e supportare un'educazione volta all'inclusione sociale in un'ottica di corresponsabilità condivisa. Una ricerca condotta dall' INAPP nel 2014 esplora le difficoltà relative all' inserimento in azienda di persone in condizione di disabilità, che possono essere così riassunte:

- Limiti dell'ecosistema aziendale: scarsa conoscenza della patologia; impreparazione ad accogliere la persona con disagio mentale; clima di scarsa condivisione e sostegno; assenza di reti di sostegno per gestire il disagio; scarsa propensione all' investimento;
- Atteggiamento nei confronti del lavoratore con disabilità mentale: comportamento eccessivamente compassionevole; scarsa valorizzazione delle potenzialità del soggetto; vigilanza eccessiva sull' operato;
- Motivazioni dell' assunzione: pietismo (favorire una persona svantaggiata; obbligo di legge; solidarietà.
- Limiti auto-percepiti: ansia da prestazione; incapacità; scarsa autostima; aspettative grandiose e irrealistiche; sentimenti di solitudine e abbandono; destabilizzazione dinnanzi alle novità connesse alla posizione lavorativa.

La ricerca Inapp (2014) riporta che in merito all'ambito delle reazioni dei colleghi all'ingresso in azienda della persona con disabilità psichica la maggior parte dei soggetti sono preoccupati maggiormente per la possibilità di comportamenti imprevedibili. Rispetto alle condizioni e alle opportunità dell'inserimento lavorativo la maggior parte dei soggetti fa riferimento ad orari e compiti flessibili, seguiti da competenze adeguate per svolgere le mansioni. Vengono inoltre individuate quali figure di riferimento per l'inserimento lavorativo di persone in condizione di disabilità il tutor aziendale. Altrettanto importante risulta la formazione preliminare all'inserimento lavorativo. La diffusione dell'informazione è fondamentale per superare pregiudizi e barriere L'inserimento lavorativo è una pratica che richiede l'impegno combinato dell'azienda e dei servizi: l'apporto della rete territoriale è un elemento che permette all'azienda di contenere i costi organizzativi dell'inserimento della persona con disabilità. L'inserimento di un lavoratore con disabilità in azienda è un'esperienza impegnativa: è rilevante la scelta delle imprese di centrare l'inserimento sia sul supporto specialistico che sulla responsabilizzazione de colleghi. del lavoratore. Gli interventi in azienda da parte dei servizi preposti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, rivestono una grande importanza perché spesso da essi dipende il mantenimento del posto di lavoro. E'importante far precedere all'intervento di tutoraggio vero e proprio una fase preliminare di identificazione e definizione ,il più possibile condivisa (tra tutor, azienda e lavoratore) della natura e dell'identità delle difficoltà rilevate,che possono essere legata a problematiche cliniche del lavoratore ma anche a cambiamenti o a"disturbi" nell'organizzazione del lavoro. Un aspetto rilevante è il supporto della famiglia nell'inserimento socio-lavorativo. La comunità professionale dovrà essere impegnata a garantire una mediazione finalizzata alla

sostenibilità della relazione nel tempo predisponendo momenti di valutazione e verifica dell'andamento dell'inserimento concertati con la rete (soggetto servizi di cura riferimento aziendale, eventualmente famiglia). Occorre dunque adottare un nuovo alfabeto per l'inclusione e la partecipazione attiva in termini di responsabilità sociale, collaborazione con i servizi socio sanitari; la flessibilità del lavoro, il coinvolgimento dei colleghi, la valorizzazione delle competenze individuali, il supporto di figure specifiche interne ed esterne all'azienda e la personalizzazione del percorso di inserimento lavorativo.

Le difficoltà in merito alla capacità di progettazione del proprio Sé professionale emerse sia nello studio di esplorazione del potenziale di occupabilità sia mediante l' analisi del corpus, sollecitano una riflessione importante in merito al ripensamento delle azioni educative e dei percorsi di formazione, nella direzione dello sviluppo di *life* o *soft skills* che vadano a formare cittadini attivi e competenti. Ciò impone inoltre un ripensamento dei contesti educativi a cui la pedagogia deve fornire strumenti culturali per attuare una ri-organizzazione in termini funzionali e contenutistici del sistema formativo. Altrettanto cruciale è il ripensamento dell'orientamento, un orientamento all'occupabilità che in maniera trasversale deve attraversare tutte le epoche della formazione, un orientamento come lavoro educativo, come un processo che la persona mette in atto per guidare il suo rapporto con la formazione e con il lavoro, attraverso lo sviluppo, nelle dimensioni *lifelong* e *lifewide* della Competency 3 B riconoscibile come l'abilità di definire e realizzare piani per la vita e progetti personali. Potremmo considerare questa competenza come "riflessiva" in quanto sostiene gli individui nell'interpretazione della loro vita conferendole senso e significato (OCSE/OECD, 2005). Pensare e scegliere consapevolmente il proprio futuro, progettandosi e ri-progettandosi continuamente, permette all'individuo di essere occupabile, cioè "di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto". (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Dunque il mondo dell'*Education* ha il dovere di co-costruire contesti di apprendimento all'occupabilità interagendo costantemente con il mondo lavorativo e con gli *stakeholders*, non attendendo l'uscita dall'Università ma intervenendo a partire dai contesti scolastici perché l'istruzione è l'unica soluzione strutturale alla disoccupazione, l'unica risposta alla nuova domanda di competenze, espressa dai mutamenti sociali e economici (Cesarano,2018). Sembrerebbe necessario uno scambio tra il mondo dell' *Education* e gli enti territoriali che si occupano dell' orientamento professionale delle persone in condizione di disabilità al fine di co-progettare percorsi di orientamento inclusivi all' occupabilità che permettano al soggetto di rendersi consapevole e di saper promuovere le proprie competenze , costruendo un progetto professionale che tenga conto delle risorse personali e contestuali. Ma altrettanto importante, come emerso dall' analisi qualitativa del materiale raccolto mediante le interviste semi-strutturate , risulta essere la consapevolezza dei fattori personali e contestuali che inibiscono tale processo, al fine di

individuare strategie finalizzate promuovere il dispiegarsi dei progetti professionali dei giovani in condizione di disabilità.

Un'importante direzione di sviluppo è l'esplorazione e l'implementazione delle competenze e delle skills dei giovani in condizione di disabilità nella transizione dalla scuola al mondo del lavoro, dalla scuola all'università e dall'università al mondo del lavoro. Sarebbe dunque possibile ipotizzare un percorso di orientamento all' occupabilità che adotti in primis lo strumento dell' intervista biografica basandosi, in un' ottica bio-psico-sociale, sul modello dell' *International Classification of functioning disability and health* (OMS,2001). Tale classificazione riflette la necessità di superare il modello basato sulle "conseguenze della malattia" e di mettere al centro della valutazione della condizione di salute il lato positivo, attivo ovvero il funzionamento, che, per definizione, è una dimensione universale, valutabile per ogni essere umano e non solo per le persone con disabilità. Tale strumento consente di descrivere nel modo più dettagliato possibile le funzioni, le abilità e le capacità che comunque caratterizzano qualsiasi persona. Il funzionamento può essere compreso e descritto solo a partire da tre imprescindibili "chiavi di lettura" dell'esperienza umana, ovvero:

- il corpo con le sue funzioni e strutture (l'essere un corpo)
- le attività intenzionali e le forme di partecipazione sociale (l'avere un corpo)
- il collocarsi di ogni persona all'interno di un contesto naturale, costruito e sociale (l'ambiente).

Il funzionamento è quindi il risultato di un'interazione tra diverse componenti, fisiche, psichiche e sociali che si influenzano reciprocamente. L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha da tempo sostenuto che la salute non può essere concepita come semplice assenza di malattia, ma va pensata e soprattutto perseguita come globale benessere bio-psico-sociale e cioè piena realizzazione del proprio potenziale nei vari contesti di vita. L'adozione dell' *International Classification of functioning disability and health* risulta dunque centrale nella realizzazione di una pratica di orientamento inclusiva al fine di raccogliere informazioni sul funzionamento della persona tenendo conto dei facilitatori e delle barriere esperite da ciascun soggetto. Un' altro strumento utile, come abbiamo verificato nello studio esplorativo, è il questionario *AVO Giovani* (Grimaldi,Porcelli, Rossi, Bosca, Silvi, 2015) per stilare i profili di occupabilità dei giovani coinvolti, da far dialogare con le informazioni desunte a partire dall' intervista biografica in chiave ICF. Si propone qui di seguito la proposta futura , di una sperimentazione di una pratica orientativa basata sul modello *Pe.SCO*. Il modello *Pe.SCO* concepisce 4 diverse (e inter-connesse) aree formative (Becciu, Colasanto, 2004) che corrispondono ad altrettante 4 aree di competenze fondamentali per una buona occupabilità, come declinato nel modello

INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014; Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015). Nello specifico un primo cluster di azioni formative pone enfasi alla capacità di riflessione su sè stessi, alla capacità di valutazione/auto-valutazione di se stessi e alla capacità di farsi promotori e committenti del proprio percorso di vita. Include pertanto dimensioni cognitive, affettive ed emotive che hanno l'obiettivo prioritario di facilitare e implementare la conoscenza di se stessi. Tale obiettivo prioritario può essere declinato in quattro sotto obiettivi:

1. Conoscere i propri stili cognitivi, affettivi e comportamentali per poter migliorare il proprio sentimento di autoefficacia e i propri stili decisionali
2. Gestire e controllare le proprie emozioni e i propri comportamenti
3. Essere in grado di identificare i propri punti di forza e i propri limiti
4. Essere orientati positivamente e realisticamente al futuro con obiettivi personali e professionali aderenti al contesto

Una seconda area di azioni formative è invece centrata sulla relazione con gli altri ed include tutto ciò che rende soddisfacente e produttivo il rapporto con gli altri (in termini di comportamenti, cognizioni, emozioni) con cui si è in contatto e si riferisce alle capacità che facilitano l' integrazione e un inserimento produttivo in un ambiente affettivo, sociale, organizzativo e di lavoro. Ciò si traduce in quattro finalità speciifche:

1. Mostrare empatia nei rapporti interpersonali
2. Comunicare in modo soddisfacente
3. Collaborare e lavorare in gruppo
4. Gestire i contrasti e negoziare.

La terza area riguarda invece le azioni formative centrate sulla relazione con il contesto e va ad includere tutto ciò che consente di costruire reti sociali e di convivere attivamente nelle organizzazioni. Si riferisce quindi alla capacità di conoscere e di leggere il mercato del lavoro e delle professioni per avere consapevolezza delle opportunità e dei vincoli, alla capacità di attivarsi e alla capacità imprenditoriale. Ciò si concretizza nelle seguenti finalità:

1. Individuare le caratteristiche fondamentali di un contesto organizzativo e di lavoro

2. Individuare la cultura organizzativa di quel particolare contesto e i rapporti di potere
3. Individuare e rispettare le regole sociali tacite ed esplicite
4. Adattarsi in maniera propositiva al contesto di riferimento.

La quarta area fa riferimento alle azioni formative centrate sul compito ed include le capacità di fronteggiare efficacemente le richieste e e i problemi connessi ad una determinata attività. Si riferisce dunque alla capacità di porsi obiettivi aderenti al contesto, di pianificazione e di realizzazione di un programma o di un piano di azione, di valutazione e di monitoraggio dei risultati. Tali capacità sono connesse al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Identificare obiettivi e pianificare il proprio agire
2. Gestire lo stress e assumere decisioni
3. Monitorare e migliorare le proprie strategie di azione
4. Gestire i tempi di vita

Tale proposta fa leva sul costrutto strategico di "occupabilità sostenibile" elaborato dall'INAPP (Grimaldi, Porcelli & Rossi, 2014). Questo costrutto è particolarmente efficace in quanto chiama in causa "*quell'insieme di capacità, ormai ritenute cruciali, per porsi correttamente ed efficacemente di fronte al lavoro: la capacità di trovare lavoro […]; la capacità di migliorarlo (in termini di sviluppo professionale o di carriera); la capacità di cambiarlo, per libera scelta o perché costretti da processi di ristrutturazione da crisi o per gli effetti perversi della globalizzazione*" (Alberici in Serreri, 2010, pp. 13-14).

L'ipotesi di lavoro intorno alla quale si costruisce tale proposta è che l'adozione di una pratica orientativa così concepita possa sostenere i giovani adulti in condizione di disabilità in merito al loro percorso formativo, a potenziare le loro *skills* trasversali, a promuovere l'acquisizione di competenze generaliste, a sviluppare il loro potenziale di occupabilità (misurato con il questionario *AVO Giovani* validato dall'INAPP prima e dopo la sperimentazione del percorso di orientamento) fornendo una risposta efficace a medio e a lungo termine alle problematiche delineate nell'analisi di contesto, consentendo di elevare il potenziale di occupabilità e di incrementare le competenze trasversali di tali giovani al fine realizzare a pieno il proprio progetto professionale.

Risulta altrettanto importante dare voce alle capacità e alle attitudini dei giovani in condizione di disabilità , per cambiare "lo sguardo discriminante dell' Altro" spostando l' attenzione dalla condizione di disabilità al saper fare dei giovani in condizione di disabilità. Uno strumento utile potrebbe essere caratterizzato dalla realizzazione del proprio Digital Curricula Story (De Carlo, 2016). Il Digital Curricula Story è un breve racconto personale di circa due minuti e mezzo realizzato con strumenti digitali e accompagnato da una sequenza fotografica. Racconta la storia della COMPETENZA di un soggetto con-fondendo» le tecniche narrative con le potenzialità tecnologiche. Il Digital Curricula Story innova e supporta il Curriculum Vitae perché:

- Sfrutta un canale di comunicazione diverso
- Coinvolge emotivamente mostrando la personalità del narratore
- Integra il CV quanto permette di farsi conoscere più a fondo esplicitando ulteriormente motivazioni, valori, passioni.
- Diventa uno strumento di autovalutazione delle competenze apprese in qualsiasi contesto: formale, informale, non formale (lavoro, scuola, famiglia, comunità, volontariato) e del processo.

Il percorso di costruzione del proprio Digital curricula Story è supportato da un sistematico apparato teorico-metodologico:

- le teorie dell'esperienza, di cui già parlava Aristotele e riprese in tempi più recenti da Dewey (1949);
- gli studi sul ruolo delle emozioni nell'apprendimento (Gardner, 1987; Goleman, 2000);
- l'apprendimento esperienziale (Kolb, 1984; Jarvis, 1987) strettamente collegato alla pratica riflessiva (Schőn, 1993, 2006), che arricchisce la prassi e consente all'agire di divenire consapevole e significativo e *dialogical experiential learning* (Desmond, Jowitt, 2012);
- l'apprendimento autoriflessivo (Mezirow, 2003) che trasforma le acquisizioni dell'esperienza in saperi funzionali al miglioramento dell'azione (processo circolare deweyano teoria-prassi-teoria);
- la centratura sul soggetto nella durata e nella pervasività del suo apprendere ad apprendere comelifelong learner (Knowles, 1997);

- le varie esperienze di riconoscimento già consolidate in Europa e nello specifico in Francia, Spagna e Inghilterra con i relativi approcci argomentativi (Reggio, Righetti, 2013); esplicitativi (Vermesch, 2005) e riflessivo-biografici (Pineau, 2003; Demetrio, 1996; 1998; Moon, 2012).

La realizzazione del Digital curricola story mobilita

- competenze narrative per imparare a raccontare le competenze (leggere e comprendere, scrivere correttamente, sintetizzare, arricchire il lessico, riscrivere, produrre testi di diverso genere, comunicare in modo efficace…)
- competenze orientative à per passare dal percorso al progetto di vita
- competenze relazionali à per condividere e collaborare - competenze digitali à per costruire video (dalla videoscrittura alla registrazione allo storyboard alla ricerca delle immagini…)
- competenze metacognitive per co-valutare il processo e il proprio percorso

Tale strumento appare essere utile

- per l'Università: raccontare le competenze culturali e professionali dei soggetti acquisite attraverso l'esperienza, attivando percorsi di orientamento permanente e self empowerment; dai facilitatori per esplorare le competenze invisibili dei soggetti coinvolti e valorizzarle all'interno dei processi di lifelong learning;
- per i soggetti coinvolti: attivare la progettualità di sé, mobilitando competenze chiave, trasversali e orientative e promuovendo il successo, la motivazione e la partecipazione attiva.
- per il territorio e le aziende: trovare talenti su cui coltivare idee oppure occasioni di autoimprenditorialità giovanile; di documentare vite e percorsi legati all'occupabilità (De Carlo,2016).

La proposta di adottare una pratica di orientamento che permetta il dialogo tra questi modelli e strumenti sembra essere in linea con l' approccio del Capability Approch ((Sen, 2006; Nussbaum, 2006) che dovrebbe tradursi nell 'elaborazione di un'architettura istituzionale badeguata all'implementazione di politiche che espandano il capability set della persona con disabilità. Ciò implica che la dimensione della *policy* riconosca il ruolo centrale conferito alla persona con disabilità e al progetto di vita. Da qui la necessità di un ripensamento delle politiche sulle disabilità che, al fine di accrescere il benessere delle

persone con disabilità, centri l'attenzione sulle opportunità e potenzialità di tali persone, permettendo loro di ampliare le scelte e di fruire dei propri diritti. Ciò contribuisce altresì a valorizzare i soggetti. Le "differenze", in questa ottica, rappresentano una ricchezza da prendere debitamente in considerazione e da sostenere attraverso opportuni interventi a livello politico e sociale e da parte delle agenzie educative e dei servizi di orientamento.

Ripensare le politiche sulla disabilità comporta una riorganizzazione del modello vigente, comporta un passaggio "*from cure to care*".

Conclusions: de la discussion des données à la proposition d'une orientation inclusive vers l’employabilité

La non-application de la loi par le marché du travail et les organisations devient un obstacle à la mise en œuvre concrète des possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. La question de l'employabilité dans le projet pour la vie des jeunes handicapés n'est pas abordée comme une construction multidimensionnelle, mais nous continuons à nous référer à la construction de l'emploi, comprise du point de vue sociologique comme une place dans une organisation productive caractérisée par certaines tâches et tâches (Barbier, Nadel, 1999). En partant de l'analyse de la littérature scientifique sur le handicap et l'emploi, notre attention s'est portée sur la possibilité de lire et d'interpréter cette relation à la lumière du concept d'employabilité et plus particulièrement sur les dimensions que la littérature a prises en compte pour définir le concept d’employabilité.Selon la perspective micro, méso ou macro avec laquelle le phénomène est décrit, l'accent mis sur la variabilité individuelle, plutôt que sur la variabilité situationnelle, détermine donc son poids et sa direction différents.Le modèle d'employabilité proposé par l'INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014) permet plutôt de saisir la nature multidimensionnelle et complexe de la construction de l'employabilité en définissant celle-ci "comme l'imbrication entre le capital humain, social et psychologique de la personne - médiée par les variables situationnelles - qui permet à l'individu de se présenter sur le marché du travail avec un projet professionnel personnel adhérent au contexte" (p.50). Cette définition appuie l'hypothèse selon laquelle l'employabilité est un potentiel individuel qui dépend des ressources et des compétences personnelles. En particulier, l'Inapp a jugé essentiel d'établir un lien entre ces ressources et certains aspects indicatifs de la manière dont une personne agit :

- les stratégies de recherche d'emploi mises en place ;
- la connaissance et l'utilisation des services disponibles sur leur territoire ;
- la participation sociale.

A partir de ce modèle, le questionnaire AVO Giovani (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, Boschi, Boschi; 2015) a été réalisé et validé, ce questionnaire permet de produire un résultat global en termes d'indice du potentiel interne d'employabilité donné par l'ensemble des ressources internes, qui a émergé et considéré significatif par l'analyse de la validité de la construction du modèle proposé, rendant ces ressources internes dialogue avec le facteur contextuel et social. A partir de là, on a supposé qu'une contribution significative à la réalisation de la subjectivité professionnelle des jeunes personnes handicapées pourrait être apportée en explorant la perception de l’employabilité, où jusqu'à présent ce concept n'a pas été exploré en relation avec les personnes handicapées et la plupart des études se sont

concentrées sur les attitudes des employeurs et des collègues plutôt que sur le point de vue des personnes handicapées. (Schein, 2004; Gewurtz, Kirsh, 2005; Shur et al, 2005; Reichers, Schneider, 1990; (Ball et al, 2005; Sandler, Blanck, 2005; Stone, Colella, 1996; Burke-Miler et al, 2006; Ren et al, 208: 200; Morgan, Alexander, 2005; Keating et al, 2007; Smith et al, 2003).Par conséquent, il a été décidé de mener une étude pour explorer la perception de son potentiel d'employabilité sur 200 jeunes Campani handicapés, en essayant de comprendre le potentiel et les limites du questionnaire AVO GIOVANI, afin de vérifier la possibilité de l'utilisation avec les jeunes personnes handicapées. Comme le montre le chapitre consacré à l'étude exploratoire, l'analyse des scores obtenus à la suite de l'administration du questionnaire a révélé un potentiel d'employabilité de niveau moyen à faible. Plus précisément, en ce qui concerne la dimension de l'adaptabilité professionnelle, les jeunes personnes handicapées se perçoivent en moyenne comme étant efficaces et adaptables sur le plan professionnel en adoptant des méthodes d'adaptation actives et passives d'une manière équitable. La perception du marché du travail, en revanche, est négative, alors que le marché du travail campanien est perçu comme lent, confus, précaire et traditionnel.Le calcul de l'analyse de variance a permis de ne pas trouver de différences statistiquement significatives dans le potentiel d'employabilité selon le sexe, le niveau d'instruction et la situation ou le poste actuel.La relation entre l'indice d'employabilité et l'état d'invalidité est statistiquement significative, comme le montre le calcul de l'analyse de variance, tout comme la relation entre la perception du marché du travail et l'état d'invalidité est significative. Le test Bonferroni a permis de mettre en évidence la façon dont les jeunes ayant des handicaps sensoriels sont perçus comme plus employables, suivis des jeunes ayant des handicaps moteurs et des handicaps cognitifs/intellectuels. Les jeunes en détresse mentale/psychiatrique se perçoivent comme moins employables.Toujours en ce qui concerne l'adoption de coping, des différences significatives apparaissent lorsque les jeunes handicapés moteurs adoptent ce type d'adaptation plus que les jeunes souffrant d'inconfort mental ou psychiatrique. De plus, les jeunes ayant un handicap moteur se sentent plus efficaces que les jeunes ayant un handicap cognitif et les jeunes en détresse psychiatrique.Ils sont suivis par des jeunes ayant des handicaps sensoriels qui se sentent plus adaptables sur le plan professionnel et plus efficaces sur le plan personnel que les jeunes ayant des handicaps cognitifs et un inconfort mental ou psychiatrique.En ce qui concerne la perception du marché du travail, les jeunes ayant des handicaps sensoriels perçoivent le marché du travail d'une manière plus négative que les jeunes ayant des handicaps cognitifs et un inconfort mental/psychiatrique.Désireux d'explorer spécifiquement le sens de l'auto-efficacité des participants avec une référence spécifique à la capacité de concevoir leur propre projet professionnel, il est intéressant de noter que la plupart des sujets ont dit qu'ils avaient des difficultés à concevoir leur propre projet professionnel. En ce qui concerne l'ampleur des réseaux sociaux et le soutien perçu, on

peut noter que la famille est perçue par la plupart des gens comme étant très solidaire. Les amis sont perçus par la plupart des sujets comme étant en moyenne favorables, suivis des voisins, des parents, des partenaires et des connaissances. Les centres d'emploi et les centres universitaires, par contre, constituent une faible source d'aide, suivis par les collègues. En ce qui concerne la rubrique "Autres", pour la moitié des sujets, il existe d'autres chiffres de référence dont les niveaux de soutien se situent autour des valeurs moyennes. En particulier, les sujets considèrent les éducateurs et les enseignants de soutien comme une source d'aide, suivis par les Centres d'Inclusion Universitaire avec une référence spécifique au Centre universitaire SInAPSi pour l'inclusion active et participative des étudiants universitaires de l'Université Federico II de Naples et le Centre universitaire pour l'inclusion des étudiants handicapés et DSA (Specific Disorders of Learning) de l'Université de Campania Luigi Vanvitelli. Les participants considèrent également les institutions et les associations qui s'occupent des personnes handicapées comme une source de soutien, avec une référence spécifique au soutien des bénévoles de la fonction publique nationale. Dans la version originale du questionnaire AVO Giovani, nous avons choisi d'inclure quelques questions adressées exclusivement aux élèves handicapés des écoles secondaires afin de comprendre dans quelle mesure certains facteurs sont considérés comme fondamentaux dans le choix futur de l'université et de la carrière. Les données montrent que pour la plupart des gens, le fait de suivre leurs inclinations naturelles et de faire carrière influence en moyenne les choix futurs ; la plupart des gens envisagent d'utiliser leurs compétences comme un facteur influençant leurs choix futurs. Ensuite, il y a la possibilité de gagner beaucoup d'argent, d'obtenir une situation économique sûre et stable et d'obtenir un rôle reconnu par la société. Le succès et les attentes décevantes des parents influencent les choix futurs, mais dans une moindre mesure que les autres facteurs. La plupart des étudiants handicapés aimeraient poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention de leur diplôme. En ce qui concerne l'influence de la famille par rapport au futur choix universitaire/professionnel, pour la majorité des jeunes étudiants handicapés, c'est une source de soutien dans l'identification de leurs capacités et attitudes, ainsi qu'une source de conseils et de suggestions et un modèle de référence. Bien que la plupart des étudiants ayant participé à l'étude exploratoire déclarent qu'ils se sentent tout à fait libres d'exercer en même temps une autonomie décisionnelle complète, on rapporte que la famille tend en moyenne à indiquer un chemin précis à suivre. L'influence de la famille en général est donc sur les valeurs moyennes, guidant les jeunes étudiants dans leurs choix futurs.

Ainsi, même les amis sont en moyenne à la fois une occasion de comparaison et un point de référence ainsi qu'un soutien émotionnel. Les amis sont aussi une source d'information utile et aident aussi beaucoup à identifier ses propres aptitudes. Le groupe de pairs semble également être un point de référence important pour les choix futurs.

En ce qui concerne le rôle joué par l'école dans la connaissance du travail, selon la majorité des participants, l'école n'est pas utile.Même lorsqu'il s'agit de se connaître soi-même et de connaître ses propres attitudes, l'école n'est pas utile. Cela impliquerait donc de repenser le rôle des écoles en termes de formation pour le monde du travail et d'explorer leurs propres attitudes et aspirations. Comparativement au poids d'un certain nombre de facteurs influençant le choix de carrière ou d'université, pour la majorité des étudiants participant à des études exploratoires, les possibilités influencent assez bien ce choix, suivies par leurs capacités personnelles et leur projet de vie, leurs intérêts et leurs rêves. Pour la plupart des matières, l'intervention des enseignants, des parents et des amis influence suffisamment ces choix. Dans une répartition égale selon 50 % des matières, l'échec scolaire influence leurs choix futurs, alors que pour 50 % des matières, l'échec scolaire n'a aucune influence sur les choix futurs. Sur les 202 participants, seule une petite partie d'entre eux est engagée dans des activités de stage et possède un certificat de compétences en langues et en informatique, maintenant considérées comme essentielles pour entrer dans le monde du travail. La plupart des jeunes handicapés se déclarent au chômage.

Sur les 202 participants, seule une petite partie d'entre eux est impliquée dans des stages et possède une certification de compétences dans le domaine linguistique et informatique, considérée à présent comme essentielle pour entrer dans le monde du travail. La plupart des jeunes en situation de handicap se déclarent au chômage. Ceux qui travaillent, ont un contrat de projet ou sont engagés dans un stage. Pour ceux qui recherchent un emploi, la plupart d'entre eux souhaitent travailler dans des secteurs autres que le leur. En ce qui concerne la connaissance et l'utilisation des services, la moitié des sujets impliqués s'est tournée vers les centres pour l'emploi. La plupart des participants ne connaissent ni les associations d'employeurs et / ou les syndicats ni les organismes de formation. Cela concerne également la connaissance et l'utilisation des services d'information et / ou d'orientation (Informa Giovani, Informa Lavoro, COL, CILO, bureaux multifonctionnels, etc.) et de la Chambre de commerce, les services d'assistance à la voiture. l'esprit d'entreprise ne sont connus que par 20% des sujets. 18% seulement et les services universitaires, alors que la plupart des matières sont destinées aux services sociaux et de santé. En ce qui concerne la sphère de la participation sociale, la plupart des participants ont déclaré qu'ils devraient se mettre à jour sur les aspects politiques nationaux et internationaux et utiliser les réseaux sociaux, mais seuls quelques-uns d'entre eux ont adopté Linkedin. Un bon pourcentage de ces jeunes participent à des événements culturels, font partie de groupes religieux, de groupes musicaux ou de sports. Certains d'entre eux sont membres d'un groupe éducatif et réalisent des activités de volontariat. Par conséquent, une participation socioculturelle équitable semble émerger.

L'utilisation du questionnaire *AVO Giovani* a permis d'explorer le potentiel d'employabilité de 202 jeunes handicapés en Campanie et de rassembler des données contextuelles sur la participation sociale de ces jeunes, à la connaissance et à l'utilisation des services connexes et des autorités locales. dans la recherche et l'orientation de travail. Cependant, cela ne permet pas d'explorer spécifiquement les processus qui caractérisent l'histoire professionnelle et le projet professionnel des jeunes handicapés qui travaillent déjà ou sont impliqués dans une étape ou un stage, avec une référence spécifique, selon un point de vue biopsychosocial, aux éléments personnels et contextuels qui ont influencé et qui influencent la déclinaison de leur expérience et de leur planification professionnelle. Nous avons donc choisi de donner la parole au moi professionnel des personnes-sujets. L'organisation actuelle requiert une nouvelle façon de comprendre le moi professionnel. Le soi professionnel est de plus en plus souvent une chose qui émerge ex post, non pas comme une condition, mais comme l'effet d'une série d'expériences de travail vécues par l'individu (Palma, 2017). À la lumière de cela, suite à l'analyse quantitative du type descriptif à l'aide du questionnaire Avo, il a été décidé de mener des entretiens biographiques semi-structurés afin de promouvoir la narration de sa propre histoire professionnelle et son projet professionel , en regardant les éléments individuels et contextuels qui les caractérisent.

L'analyse des entretiens dans la perspective de Grounded Theory (Glaser & Strauss, 1967) avec le support du logiciel NVIVO (Richards, Lyn, 1999) a permis de montrer comment l'histoire et le projet professionnel des participants sont une expression de la déclinaison de leurs expériences. professionnels dans la négociation continue entre les obstacles et les ressources, tant individuelles que contextuelles. La condition même de l'invalidité elle-même est perçue comme un défi et une barrière du point de vue du sujet pour être comprise comme un projet personnel visant à réaliser le moi professionnel, en considérant son handicap comme une manière d'être dans le monde et dans le monde. s'orienter là où les entités et les structures qui favorisent l'exploration des compétences et la conception de soi dans le contexte de travail. Selon l'ICF (2001), nous pouvons donc définir ces facteurs en termes de facilitateurs et d'obstacles. Les jeunes handicapés interrogés dans le cadre de leurs projets professionnels se sont définis comme des personnes globales, ils ont concentré leur attention sur leur fonctionnement humain: physique, décrivant leur état de santé; psychologique et personnel donnant voix à leurs propres expériences; la famille est identifiè comme un facilitateur et une barrière qui soutient et limite simultanément leurs rêves professionnels; se référant parfois aux réseaux sociaux qui ont parfois soutenu la réalisation professionnelle (les collègues de travail les plus expérimentés, les amis comme source d'information et de soutien affectif), parfois les barrières culturelles et sociales qui créent la discrimination, les stéréotypes et les préjugés sur les personnes handicapées.

L'analyse du corpus textuel semble correspondre à la littérature scientifique qui a été traitée et traite des facteurs qui facilitent ou entravent l'emploi des personnes en situation de handicap. Il faut toutefois considérer que ces études prennent principalement en compte et explorent le point de vue des entreprises et donc des employeurs et des collègues. L'analyse de cette littérature montre que les facteurs suivants sont identifiés comme des facteurs d'insertion professionnelle:

- Compétences scolaires (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Compétences professionnelles (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Motivation (Blitz & Machanic, 2006).
- Expériences professionnelles antérieures (Blitz & Machanic, 2006).
- Traits psychologues positifs (Lee, Abdullah, Mey, 2011, Werthmeier, 2013).
- Insertion initiale des handicapés par un stage (Luecking & Fabian, 2000).
- Perception du sentiment d'efficacité personnelle (Blitz et Machanic, 2006; Bandura, 1986).
- Heures de travail initialement plus courtes et plus flexibles (Isfol, 2014)
- Présence de personnalités (Isfol 2014).
- Les tâches d'abord simples et répétitives (Isfol, 2011).

En ce qui concerne les inhibiteurs, les facteurs suivants sont identifiés:

- Perceptions et attitudes négatives des employeurs (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Attitudes négatives de sa propre famille (Lee, Abdullah, Mey, 2011).
- Difficulté à effectuer le travail (Honey, 2003).
- Manque de confiance en leurs capacités (Honey, 2003).
- Impact des médicaments et des soins de santé (Henry et Lucca, 2004).
- Confiance médiocre dans l'estime (Henry et Lucca, 2004)
- Accès limité aux services de soutien (Henry et Lucca, 2004).
- Problèmes de comportement et de communication (Isfol, 2011).
- Problèmes de productivité / performance (Isfol, 2011)
- Attitudes discriminatoires envers les es handicapés mentaux.

Comme souligné par Pavoncello (2014), il est possible de définir les prédicteurs du placement professionnel des personnes en situation de handicap conformément au modèle théorique de Bronfenbrenner (1979). Au niveau du micro-système, il est possible de placer des relations avec des collègues en termes de situations qui facilitent ou entravent la collaboration; charge de travail en termes de contribution d'un handicapé à la mise en œuvre des activités. Au niveau mésosystémique, il est fait référence à la relation entre la famille et le contexte de travail pour comprendre si elle entrave ou favorise l'insertion; l'interaction entre la famille et le contexte social pour comprendre dans quelle mesure elle influence l'autonomie et l'estime de soi du sujet. Au niveau exosystémique, le rôle des structures sociales et des services présents sur le territoire est identifié afin de préciser dans

quelle mesure ils contribuent à favoriser l'insertion et de quelle manière. Au niveau macro-économique, le marché du travail est pris en compte: comment accueillez-vous les personnes handicapées? Quelles opportunités? Quels sont les préjugés qui entravent l'intégration professionnelle des personnes handicapées? Au niveau individuel, il faut promovoit une attitude proactive.

Le contexte familial doit au contraire instiller la confiance, stimuler l'autonomie et encourager les choix. Les initiatives des employeurs en matière d'application des règles facilitant l'emploi des personnes handicapées sont également cruciales. Le rôle joué par les médias dans la sensibilisation du public à la contribution que la personne handicapée peut apporter s'il est inséré dans un contexte socioprofessionnel approprié ne doit pas être négligé. Les agences gouvernementales, pour leur part, doivent promouvoir et soutenir une éducation axée sur l'inclusion sociale dans une perspective de responsabilité partagée. Une recherche menée par l'INAPP en 2014 explore les difficultés liées à l'inclusion dans l'entreprise de personnes en situation de handicap:

- Limites de l'écosystème de l'entreprise : mauvaise connaissance de la maladie ; manque de préparation à l'accueil de la personne en détresse mentale ; climat de faible partage et de soutien ; manque de réseaux de soutien pour gérer la détresse ; faible propension à l'investissement .
- Attitude à l'égard du travailleur handicapé mental : comportement excessivement compatissant ; mauvaise exploitation du potentiel du sujet ; vigilance excessive sur le travail.
- Raisons du recrutement: piétisme (favoriser une personne défavorisée), obligation légale, solidarité.
- Limites de réception de soi : anxiété de performance, incapacité, faible estime de soi, attentes grandioses et irréalistes, sentiments de solitude et d'abandon, déstabilisation face aux changements liés au travail.

L'étude de l'Inapp (2014) dit que par rapport à l'ampleur des réactions des collègues à l'entrée en entreprise de la personne handicapée mentale, la plupart des sujets sont plus préoccupés par la possibilité de comportements imprévisibles. En ce qui concerne les conditions et les possibilités d'emploi, la plupart des sujets font référence à des horaires et des tâches flexibles, suivis par des compétences adéquates pour accomplir les tâches. Le tuteur d'entreprise est également identifié comme une référence en matière d'emploi des personnes handicapées. La formation préalable à l'emploi est tout aussi importante. La diffusion de l'information est essentielle pour surmonter les préjugés et les obstacles. Le placement est une pratique qui requiert les efforts combinés de l'entreprise et des services : la contribution du réseau local est un élément qui permet à l'entreprise de contenir les coûts organisationnels de l'intégration de la personne handicapée. L'intégration d'un travailleur handicapé dans une entreprise est une expérience exigeante : il est important que les entreprises choisissent de concentrer l'intégration à la fois sur le soutien spécialisé et sur la

responsabilité des collègues du travailleur. Les interventions dans l'entreprise des services chargés de l'emploi des personnes handicapées sont d'une grande importance car elles dépendent souvent du maintien dans l'emploi. Il est important de faire précéder l'intervention de tutorat proprement dite par une phase préliminaire d'identification et de définition. Il faudrait la partager autant que possible (entre tuteur, entreprise et travailleur) de la nature et de l'identité des difficultés détectées, qui peuvent être liées à des problèmes cliniques du travailleur mais aussi à des changements ou "troubles" de l'organisation du travail. Un aspect important est le soutien de la famille dans l'intégration sociale et professionnelle. La communauté professionnelle doit s'engager à assurer une médiation visant à assurer la pérennité de la relation dans le temps en offrant des moments d'évaluation et de vérification de l'avancement de l'intégration convenue avec le réseau (sujet-services de soins -entreprise de référence, éventuellement famille). Il est donc nécessaire d'adopter un nouvel alphabet pour l'inclusion et la participation active en termes de responsabilité sociale, de collaboration avec les services sociaux et de santé, de flexibilité du travail, d'implication des collègues, d'amélioration des compétences individuelles, de soutien de personnalités spécifiques au sein et en dehors de l'entreprise et de personnalisation du parcours professionnel.

Les difficultés dans la conception de son propre Soi professionnel qui sont apparues à la fois dans l'étude de l'exploration du potentiel d'employabilité et à travers l'analyse du corpus, appellent une réflexion importante sur comment repenser les actions éducatives et les parcours de formation, dans le sens du développement des compétences nécessaires à la formation de citoyens actifs et compétents dans la vie ou dans des compétences personnelles. Il faut aussi repenser les contextes éducatifs dans lesquels la pédagogie doit fournir des outils culturels pour mettre en œuvre une réorganisation du système éducatif en termes fonctionnels et de contenu. Il est tout aussi crucial de repenser l'orientation, une orientation vers l'employabilité qui doit traverser toutes les périodes de la formation, une orientation comme travail éducatif, comme un processus que la personne met en place pour guider sa relation avec la formation et le travail, à travers le développement, dans les dimensions permanentes et transversales de la compétence 3 B reconnaissable comme la capacité à définir et réaliser des projets de vie et personnels.

On pourrait considérer cette compétence comme " réflexive " car elle soutient les individus dans l'interprétation de leur vie en leur donnant sens et sens (OCDE, 2005). Penser et choisir consciemment son propre avenir, en se concevant et en se repensant continuellement, permet à l'individu d'être employable, c'est-à-dire "de se présenter sur le marché du travail avec un projet professionnel personnel qui s'inscrit dans le contexte". (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Le monde de l'éducation a donc le devoir de co-construire des contextes d'apprentissage de l'employabilité en interagissant constamment avec le monde du travail et les parties prenantes, sans attendre la sortie de l'université mais

en intervenant dans le contexte scolaire car l'éducation est la seule solution structurelle au chômage, la seule réponse à la nouvelle demande de compétences, exprimée par les changements sociaux et économiques (Cesarano, 2018). Il semble nécessaire d'échanger entre le monde de l'éducation et les autorités locales qui s'occupent de l'orientation professionnelle des personnes handicapées afin de co-planifier des parcours d'orientation incluant l'employabilité qui permettent au sujet de prendre conscience et de savoir comment promouvoir ses compétences, construire un projet professionnel qui prend en compte les ressources personnelles et contextuelles. Mais il est tout aussi important, comme l'a montré l'analyse qualitative du matériel recueilli par le biais d'entretiens semi-structurés, de prendre conscience des facteurs personnels et contextuels qui entravent ce processus, afin d'identifier des stratégies visant à promouvoir le déploiement de projets professionnels des jeunes personnes handicapées. Une orientation importante du développement est l'exploration et la mise en œuvre des compétences et des aptitudes des jeunes personnes handicapées dans la transition de l'école au monde du travail, de l'école à l'université et de l'université au monde du travail. Il serait donc possible d'émettre l'hypothèse d'un parcours d'orientation vers l'employabilité qui adopte tout d'abord l'outil de l'entretien biographique basé, d'un point de vue bio-psycho-social, sur le modèle de la Classification internationale du handicap fonctionnel et de la santé (OMS, 2001). Cette classification reflète la nécessité de dépasser le modèle fondé sur les "conséquences de la maladie" et de mettre au centre de l'évaluation de l'état de santé le côté positif, c'est-à-dire le fonctionnement, qui, par définition, est une dimension universelle, évaluable pour tout être humain et pas seulement pour les personnes handicapées. Cet outil permet de décrire de façon aussi détaillée que possible les fonctions, les compétences et les habiletés qui caractérisent toute personne. L'opération ne peut être comprise et décrite qu'à partir de trois "clés" essentielles de l'expérience humaine, à savoir :

- le corps avec ses fonctions et ses structures (être un corps);
- activités intentionnelles et formes de participation sociale (avoir un organisme);
- la place de chaque personne dans un contexte naturel, bâti et social (l’environnement).

Le fonctionnement est donc le résultat d'une interaction entre différentes composantes, physiques, psychiques et sociales, qui s'influencent mutuellement. L'Organisation mondiale de la Santé soutient depuis longtemps que la santé ne peut être conçue comme une simple absence de maladie, mais qu'elle doit être considérée et surtout poursuivie comme un bien-être bio-psycho-social global et la pleine réalisation de son potentiel dans divers contextes de vie. L’adoption de la Classification internationale du fonctionnement (international Classification of functioning disability and health)du handicap et de la santé est donc essentielle à la mise en œuvre d'une pratique d'orientation inclusive afin de

recueillir des informations sur le fonctionnement de la personne en tenant compte des facilitateurs et des obstacles rencontrés par chaque sujet. Un autre outil utile, comme nous l'avons vérifié dans l'étude exploratoire, est le questionnaire AVO Giovani (Grimaldi, Porcelli, Rossi, Bosca, Silvi, 2015) pour établir les profils d'employabilité des jeunes impliqués, à discuter avec les informations obtenues de l'interview biographique dans la clé ICF. Ce qui suit est une future proposition pour tester une pratique d'orientation basée sur le modèle Pe.SCO. Le modèle Pe.SCO conçoit 4 domaines de formation différents (et interconnectés) (Becciu, Colasanto, 2004) qui correspondent à 4 domaines de compétences de base pour une bonne employabilité, comme décliné dans le modèle INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014 ; Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015). Plus précisément, une première série d'actions de formation met l'accent sur la capacité de réfléchir sur soi-même, la capacité d'évaluer et de s'auto-évaluer soi-même et la capacité de promouvoir et de commander son propre parcours de vie. Elle comporte donc des dimensions cognitives, affectives et émotionnelles dont l'objectif prioritaire est de faciliter et de mettre en œuvre la connaissance de soi. Cet objectif prioritaire peut être divisé en quatre sous-objectifs :

Connaître ses propres styles cognitifs, affectifs et comportementaux afin d'améliorer son sentiment d'auto-efficacité et ses propres styles de prise de décision.

2.Gérer et contrôler vos émotions et votre comportement

3.Etre capable d'identifier vos forces et vos faiblesses

4.Avoir une orientation positive et réaliste vers l'avenir avec des objectifs personnels et professionnels adaptés au contexte.

Un deuxième domaine d'actions de formation, d'autre part, se concentre sur la relation avec les autres et inclut tout ce qui rend la relation avec les autres satisfaisante et productive (en termes de comportement, de connaissances, d'émotions) avec laquelle on est en contact et fait référence aux compétences qui facilitent l'intégration et l'intégration productive dans un environnement émotionnel, social, organisationnel et professionnel. Cela se traduit par quatre objectifs spécifiques :

- Faire preuve d'empathie dans les relations interpersonnelles
- Communiquer de façon satisfaisante
- Collaborer et travailler en équipe
- Gérer les contrastes et négocier.

Le troisième domaine concerne les actions de formation centrées sur la relation avec le contexte et comprend tout ce qui permet de construire des réseaux sociaux et de coexister activement dans les organisations.

Elle renvoie donc à la capacité de connaître et de lire le marché du travail et les professions afin d'être conscient des opportunités et des contraintes, à la capacité d'agir et à la capacité d'entreprendre. Cela se reflète dans les objectifs suivants :

- Identifier les caractéristiques de base d'un contexte organisationnel et de travail.
- Identifier la culture organisationnelle de ce contexte particulier et les relations de pouvoir.
- Identifier et respecter des règles sociales tacites et explicites.
- S'adapter de façon proactive au contexte de référence.

Le quatrième domaine fait référence à la formation axée sur les tâches et comprend la capacité de traiter efficacement les demandes et les problèmes associés à une activité donnée. Il s'agit donc de la capacité à fixer des objectifs spécifiques au contexte, à planifier et à mettre en œuvre un programme ou un plan d'action, à évaluer et à suivre les résultats. Ces capacités sont liées à la réalisation des objectifs suivants :

- Identifier les objectifs et planifier vos propres actions.
- Gérer le stress et prendre des décisions.
- Surveillez et améliorez vos stratégies d'action.
- Gérer la durée de vie.

Cette proposition s'appuie sur la construction stratégique de " l'employabilité durable " développée par l'INAPP (Grimaldi, Porcelli & Rossi, 2014). Cette construction est particulièrement efficace car elle remet en

cause "cet ensemble de compétences, désormais considéré comme crucial, pour se placer correctement et efficacement face au travail : la capacité de trouver du travail (...) ; la capacité de l'améliorer (en termes de développement professionnel ou de carrière) ; la capacité de le changer, par libre choix ou parce que forcé par des processus de restructuration par crise ou par les effets pervers de la mondialisation" (Alberici , Serreri, 2010, pp. 13-14).

L'hypothèse de travail autour de laquelle s'articule cette proposition est que l'adoption d'une telle pratique d'orientation pourrait soutenir les jeunes adultes handicapés dans leur formation, renforcer leurs compétences (*skills*) transversales, promouvoir l'acquisition de compétences généralistes, développer leur potentiel d'employabilité (mesuré par le questionnaire AVO Giovani validé par l'INAPP avant et après le test du parcours d'orientation) apportant une réponse efficace à moyen et long terme aux problématiques

décrites dans l'analyse du contexte, vous permettant d'augmenter le potentiel d'employabilité et d'accroître les compétences transversales de ces jeunes afin de réaliser pleinement leur projet professionnel.Il est tout aussi important de donner la parole aux capacités et aux attitudes des jeunes handicapés, de changer le "regard discriminant de l'Autre" qui fait passer l'attention de la condition de handicap au savoir-faire des jeunes handicapés. Un outil utile pourrait être caractérisé par la réalisation de son propre curriculum numérique (De Carlo, 2016). The Digital Curricula Story est une courte histoire personnelle d'environ deux minutes et demie réalisée avec des instruments numériques et accompagnée d'une séquence photographique.Il raconte l'histoire de la compétence d'un sujet en "fusionnant" les techniques narratives avec le potentiel technologique. Le Digital Curricula Story innove et soutient le Curriculum Vitae parce que:

- Utilise un autre canal de communication.
- S'engage émotionnellement en montrant la personnalité du narrateur.

Il intègre le CV car il vous permet de vous faire connaître plus en profondeur en expliquant davantage vos motivations, vos valeurs, vos passions. Il devient un outil d'auto-évaluation des compétences acquises dans n'importe quel contexte : formel, informel, non formel (travail, école, famille, communauté, bénévolat) et processus. La construction de l'histoire du curriculum numérique est soutenue par un appareil théorique et méthodologique systématique:

- les théories de l'expérience, dont parlé déjà Aristote et reprises plus récemment par Dewey (1949) ;
- études sur le rôle des émotions dans l'apprentissage (Gardner, 1987 ; Goleman, 2000) ;
- l'apprentissage expérientiel (Kolb, 1984 ; Jarvis, 1987) étroitement lié à la pratique réflexive (Schőn, 1993, 2006), qui enrichit la pratique et permet à l'action de devenir un apprentissage expérientiel conscient, significatif (Desmond, Jowitt, 2012) ;
- Apprentissage comme auto-réflexion (Mezirow, 2003) qui transforme l'acquisition de l'expérience en connaissance fonctionnelle et à l'amélioration de l'action (théorie-pratique du processus circulaire de Deweyano) ;
- l'accent mis sur le sujet dans la durée et l'omniprésence de son apprentissage de l'apprentissage en tant qu'apprenant (comelifelong learner) Knowles, 1997) ;
- les différentes expériences de reconnaissance déjà consolidées en Europe et plus particulièrement en France, en Espagne et en Angleterre avec les approches argumentatives relatives (Reggio, Righetti, 2013) ; explicites (Vermesch, 2005) et réflexive-biographiques (Pineau, 2003 ; Demetrio, 1996 ; 1998 ; Moon, 2012).

La création du Digital Curriculum Story mobilise:

- Habiletés narratives pour apprendre à raconter l'histoire des habiletés (lire et comprendre, écrire correctement, synthétiser, enrichir le vocabulaire, réécrire, produire des textes de toutes sortes, communiquer efficacement…).
- Guider les compétences à passer du parcours au projet de vie.
- Compétences relationnelles à partager et à collaborer.
- Compétences numériques pour construire des vidéos (du traitement de texte à l'enregistrement, du storyboard à la recherche d'images...).
- Habiletés méta-cognitives pour co-évaluer le processus et le propre cheminement.

Cet outil semble utile:

- pour l'Université: faire connaître les compétences culturelles et professionnelles des matières acquises par l'expérience, en activant des parcours d'orientation permanente et self empowerment; des facilitateurs pour explorer les compétences invisibles des sujets concernés et les valoriser dans les processus d'apprentissage lifelong learning ;
- pour les sujets concernés: activer l'auto-planification, en mobilisant les compétences clés, transversales et d'orientation et en favorisant le succès, la motivation et la participation active.
- pour le territoire et les entreprises: trouver des talents sur lesquels cultiver des idées ou des opportunités d'auto-emploi pour les jeunes ; documenter les vies et les parcours liés à l'employabilité (De Carlo, 2016).

La proposition d'adopter une pratique d'orientation permettant le dialogue entre ces modèles et outils semble conforme à l'approche des Capability Approch (Sen, 2006 ; Nussbaum, 2006) qui devrait aboutir à l'élaboration d'une architecture institutionnelle adéquate pour la mise en œuvre de politiques visant à élargir les capacités des personnes handicapées. Cela implique que la dimension politique reconnaisse le rôle central accordé à la personne handicapée et au projet de vie. D'où la nécessité de repenser les politiques en faveur des personnes handicapées qui, afin d'améliorer le bien-être des personnes handicapées, mettent l'accent sur les opportunités et le potentiel de ces personnes, leur permettant d'élargir leurs choix et de jouir de leurs droits. Cela contribue également à valoriser les acteurs. Dans cette perspective, les " différences " représentent une richesse qui doit être dûment prise en compte et soutenue par des interventions appropriées au niveau politique et social et par les agences et services d'orientation éducatifs. Repenser les politiques en matière d' handicap implique une réorganisation du modèle actuel, implique un changement "du remède au soin"(from cure to care).

BIBLIOGRAFIA

Abberley P. (1987), "The Concept of oppression and the development of a social theory of disability" in Disability, Handicap & Society, Vol. 2. n.1, 1987, pag. 5-19

Akabas S. H. et al. (1992), "Disability Management: A Complete System to Reduce Costs, Increase Productivity, Meet Employee Needs, and Ensure Legal Compliance", New York: AMACOM

Akabas S. H., Gates L. B. (1998) "Mental health disorders with workplace consequences: Accommodation through a disability management model", Final Report, Center for Social Policy and Practice in theWorkplace, Columbia University, New York, 1998

Akabas S.H, Gates L.B. (1991), "Disability management: Labor management initiatives in early intervention", Final Report, Center for Social Policy and Practice in the Workplace, Columbia University, New York.

Akabas S.H., Gates L. B. (1995), "Planning for disability management: An approach to controlling costs while caring for employees" in American Compensation Association, 1995 .

Akabas S.H., Gates L.B. (1993), "Stress and disability management project. Final Report" , Center for Social Policy and Practice in the Workplace, Columbia University, New York.

Albrecht G. (a cura di) (1999), "The disability paradox: high quality of life against all odds" in Social science & Medicine, 48 (99), pp. 977-988 Ali M. et al. (2011), "What types of jobs do people with disabilities want?" in J. Occupo Rehabil. 2011, Jun;21(2):199-210.

Allport G. W. (1954), The Nature of Prejudice, Cambridge, Cambridge UP Amick BC et. Al (2009), "Musculoskeletal disorders: examining best practices for prevention" in Prof Saf. ;54(3):24–8.

Amir Z., Strauser D., Chan F. (2009), "Employers' and survivors' perspective" in Feuerstein M., Work and cancer survivors, New York, Springer, 2009, pp. 74-89 .

Angeloni S. (2010), L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili, Collana di studi aziendali applicati, FrancoAngeli, Milano.

Angeloni S. (2011), Il Disability Management Integrato. Un'analisi interdisciplinare per la valorizzazione delle persone con disabilità , Quaderni Monografici Rirea n. 94.

Bandura A., *Self-efficacy: The exercise of control*, W.H. Freeman and Company, New York, 1997.

Bertolini, S. Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro. Il Mulino, Bologna, 2012.

Brown, P., Hesketh, A., *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2004.

Barnes C., (2008) *Capire il modello sociale della disabilità'*(trad. it. di AD Marra), in *Intersticios.*
Revista Sociologica de Pensamiento Critico, vol 2,1.

Barbier JC., Nadel B., (2000*) La flexibilitè du travail et de l' emploi*. Flammarion, Paris.

Cavenago D., Magrin M., Martini M., Monticelli C., *Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità*, in *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Aracne, Roma, 2013.

Corbetta P. "La ricerca sociale: metodologia e tecniche. III. Le tecniche qualitative", Bologna, Il

Comunicazione della Commissione sulla parità di opportunità per i disabili*, Una nuova strategia della Comunità europea nei confronti dei disabili*, Bruxelles, 30 luglio 1996,C OM(96)406 def.

Cavenago D., Magrin M., Martini M., Monticelli C., *Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità*, in *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Aracne, Roma, 2013.

Corbetta P. "La ricerca sociale: metodologia e tecniche. III. Le tecniche qualitative", Bologna, Il Mulino.

De Filippi R., Arthur M. (1994) *The boundaryless career: A competency based perspective,* "Journal of Organizational Behavior", n. 15*,* pp. 307-324.

Di Blas L. (2008) *I tes di personalità. Costruzione, scelta, interpretazione*, Carocci, Roma.

Farnese M.L., Avallone F., Pepe S., Porcelli R. (2007) *Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* in Grimaldi A. (a cura di), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, Isfol, Roma, pp. 172-177.

Ferrucci F. (2004), La disabilità come relazione sociale. Gli approcci sociologici tra natura e cultura, Rubbettino Editore.

Francescato D., Ghirelli G., *Fondamenti di psicologia di comunità,* La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1988.

Fugate M., Kinicki A.J. (2008) *A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implication for employee reactions to organizational change,* "Journal of Occupational and Organizational Psychology", n. 81, 2008, pp. 503-527.

Gilardi S.,Guglielmetti C. (2015) *Will I make it? Self-perceived employability in the unemployed,* "Ricerche di Psicologia", n. 1 pp. 63-87.

Griffo G., L'Inclusione come strumento di tutela dei diritti umani, in Marzano M. (a cura di), Dialogo interculturale, diritti umani e cittadinanza plurale, Marsilio, Venezia, 2007.

Hills, J. Le Grand, D.,(2002) Understanding Social Exclusion, Oxford: Oxford University Press.

Honneth A. (2002) La lotta per il riconoscimento, Milano: Il Saggiatore, 2002.

Grimaldi A, (2016) (a cura di), *Dall'AutoValutazione dell'Occupabilità al progetto professionale– La pratica Isfol di orientamento specialistico***,** Roma, Isfol.

Grimaldi A., (a cura di) (2007) *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, Isfol, Roma.

Grimaldi A., (a cura di), (2010) *Rapporto Orientamento 2010*. *Offerta e domanda di orientamento in Italia* Isfol, Roma.

Grimaldi A., Rossi A., Porcelli R., Silvi E.,Boschi M.A. (2015) *Il questionario Avo. Uno studio di validazione*. In *Osservatorio Isfol n. 4/2015*; pp. 173-203.

Grimaldi A., (a cura di) (2012) *Rapporto Orientamento 2011*. *Sfide e obiettivi per un nuovo mercato del lavoro*, Isfol, Roma, 2012.

Grimaldi A., Avallone F. (a cura di),(2005) *Pensareilfuturo. Una pratica di orientamento in gruppo* Isfol, Roma 2005 (Studi e Ricerche).

Grimaldi A., Bosca M.A., Porcelli R., Rossi A. (2015) *AVO: lo strumento* Isfol *per l'occupabilità dei giovani. Dalle premesse culturali ai criteri generativi*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 1-2, pp. 63-86.

Grimaldi A., Ghislieri C., Montalbano G. (2006) *Le dimensioni del coping e dell'attribuzione causale nell'orientamento: due strumenti Isfol,* Isfol, Roma, 2006.

Grimaldi A., Ghislieri C., Montalbano G. (a cura di)) (2007) *Io di fronte alle situazioni di lavoro.Un questionario* Isfol *sulle strategie di coping*, Isfol, Roma.

Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A. (2014) *Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità: la proposta dell'isfol al servizio dei giovani*, "Osservatorio Isfol", IV (2014), n. 1-2, pp. 45-63.

Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A., Bosca M.A. (2016) *Da AVO al progetto professionale*, Isfol, Roma, in corso di pubblicazione.

Grimaldi A., Quaglino G.P., (2005) (a cura di), *Tra orientamento e auto-orientamento, tra formazione e autoformazione*, Isfol, Roma.

Hochberg, Yosef (1988). "A Sharper Bonferroni Procedure for Multiple Tests of Significance" (PDF). *Biometrika*. 75 (4): 800–802.

Lepri C. (2008), I percorsi dopo la scuola dell'obbligo, in Zanobini M., Usai M.C., Psicologia dell'handicap e della riabilitazione. I soggetti, le relazioni, i contesti in prospettiva evolutiva, FrancoAngeli, Milano .

Lavanco G., Novara C.(2002) *Elementi di psicologia di comunità*, McGraw Hill, Milano.

Lazarus R.S., Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal, and coping.* Springer, New York, 1984.

Lepri C., Montobbio E. (1994), Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali, FrancoAngeli, Milano.

Lepri C., Montobbio E., Papone G. (a cura di) (1999), Lavori in corso, Persone disabili che lavorano, Edizioni Del Cerro, Tirrenia Levy.

Marra A. (2009), "Ripensare la disabilità attraverso i Disability Studies in Inghilterra" in Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico—http://www.intersticios.es, Vol.3(1) .

Medeghini R. (2006) (a cura di), Disabilità e corso di vita. Traiettorie, appartenenze e processi di inclusione delle differenze, FrancoAngeli, Milano.

Medeghini R. (a cura di) (2011), L'educazione inclusiva. Culture e pratiche nei contesti educativi e scolastici: una prospettiva psicopedagogica, FrancoAngeli, Milano.

Medeghini R., Valtellina E. (2006), Quale disabilità? Culture, modelli e processi di inclusione, FrancoAngeli, Milano

Mäkikangas A., De Cuyper N., Mauno S., Kinnunen U. (2013) *A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity*. "European Journal Of Work and Organizational Psychology", 22 (2013), n. 4, pp. 490-503.

Mantovani S, (1998) (a cura di) La ricerca qualitativa sul campo dell' educazione. I metodi qualitativi. Mondadori,Milano.

McArdle S., Waters L., Briscoe, J.P., Hall, D.T. (2007) *Employability during unemployment: Adap-tability, career identity and human and social capital*. "Journal of Vocational Behavior", 71, (2007), pp. 247–264.

Nagi S.Z (1964), "A study in the evaluation of disability and rehabilitation potential concepts, nethods, and procedures", Vol.54, no.9, A.J.H. Nagi S.Z. (1991), "Disability concepts revised: implications for prevention", in Pope A.M., Tarlov A.R. (eds), Disability in America: toward a national agenda for prevention, National Academy Press, Washington D.C.

Nagi, S.Z. (1965), "Some conceptual issues in disability and rehabilitation" in: Sussman M.B., Sociology and rehabilitation, Washington, DC: American Sociological Association.

Negri L., Briante G. (2007), "My Colleague is a Mentally Ill Disabled Person. Can Contact at Work Change Attitudes Towards Mental Illness?" in The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations, 7(4), 267-276.

Nota L. "et al" (2010), "Career Interests and Self-Efficacy Beliefs Among Young Adults With an Intellectual Disability",in Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities Volume 7 Number 4 pp 250–260 December .

Nota L., Soresi S. (2003),"L'orientamento professionale per le persone con disabilità intellettive", in Gelati M., Calignano M.T., (a cura di), Progetto di vita per le persone con Sindrome di Down.

L'integrazione scolastica e lavorativa, l'autonomia sociale, la condizione adulta, la sessualità, Ed. Del Cerro, Pisa.

Nuttin, J. (1964). *The future time perspective in human motivation and learning*. In Proceedings of the 17th International Congress of Psychology (pp. 60-82). Amsterdam: North-Holland.

Oliver M. (1983), Social Work with Disabled People, Basingstoke: Macmillan.

Oliver M. (1995), "Disability, empowerment and the inclusive society", in Zarb G. (ed), Removing disabled barriers, London, Policy Studies Institute.

Oliver M. (2004), "The Social Model in Action: If I had a hammer?" in Barnes C., Mercer G. (eds.) Implementing the Social Model of Disability: Theory and Research, Leeds The Disability Press, 1832.

ONU. (2015). Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. In < https://www.unric.org/it/agenda-2030.

Paccagnella B. (2005), "L'evoluzione del concetto di salute" in Pace diritti umani n. 3 / settembredicembre 2005, pag. 21-36.

Pariotti E. (2008), I diritti umani: tra giustizia e ordinamenti giuridici, UTET Università.

Potts P. (1997), "Gender and membership of the mainstream" in International Journal of Inclusive Education, vol. 1.psychology. New York: Elsevier Science Publishers B.V., 1992, pp. 385-457.

Priestley M. (2007) In search of European disability policy: between national and global, ALTER – *Revue europèenne de recherche sur le handicap,* fasc I, 2007, pp. 61-74.

Rossi, B., (2008) Pedagogia delle organizzazioni. Guerini Scientifica, Milano.

Ricouer P. (1998), *L'idéologie et l'utopie***.** In Revue Philosophique de Louvain,96-2: pp.344-350.

Sen A.(1999) Development as Freedom, New York: Knopf Press.

Sen A. (1993) "Development as Capability Expansion", in «Journal of Development Planning», Vol. 19, 1989, pp. 41-58; Id., "Capability and Well-Being", in M. Nussbaum, and A. Sen (eds), The Quality of Life, New York: Oxford Clarendon Press, pp. 30-53.

Schein E. H. (1978), "Career dynamics; matching individual and organizational needs" in Reading Ma, Addison Wesley Schur L., Kruse D., Blanck P. (2005), "Corporate

Culture and the Employment of Persons with Disabilities" in Behavioral Sciences and the Law , 23, pp. 3–20.

Schwartz H.S (1990), Narcissistic Process and Corporate Decay, New York University Press, New York.

Scotti A. (1996), "Malati e strutture ospedaliere dall'età dei Lumi all'Unità" in Della Peruta F., Storia d'Italia, FrancoAngeli, Milano.

Secker J. et al. (2001), "Challenging barriers to employment, training and education for mental health service users: The service user's perspective" in Journal of Mental Health, 2001, Vol. 10, No. 4 : Pages 395-404.

Sedran D. (2004), Il disabile. Persona e risorsa, Morlacchi Editore.

Segal J. A. (1992), "Pre employment physicals under the ADA" in HR Magazine 31, pp. 103-107 .

Shafer M. S. et al. (1988), "What does the boss think? An analysis of employer evaluations of workers with mental retardation" in Research on Developmental Disabilities, 9, 4, 1988, pp. 377391.

Shakespeare T. (1996), "Disability, Identity and Difference" in Barnes C., Mercier G. (eds), Exploring the divide: Illness and disability, Leeds, The Disability Press, pp. 94-113.

Shakespeare T., Watson N. (2001), "The social model of disability: an outdated ideology? in Research in social science and disability, 2, pp9-28.

Shaw G. (2004), "Diversity, Human Capital and Organizational Performance" in Visconti L. Diversity management e società multiculturale, Teorie e prassi, Franco Angeli.

Shepherd G. (1989), "The value of work in the 1980s "in Psychiatric Bulletin, 13.

Shier M. et al. (2009), "Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada" in Disability & Society, Vol. 24, No. 1, January , 63.

Silverman D. (2003), Manuale di ricerca sociale e qualitativa, Carocci, Roma.

Todman L., (2004) Reflections on Social Exclusion: What is it? How is it Different in U.S. Conceptualizations of Disadvantage? And, Why Might Americans Consider Integrating it into U.S. Social Policy Discourse?

Singer P, *One World. L'etica della globalizzazione*, Einaudi, 2003.

Striano M. (a cura di) (2010) , Pratiche educative per l'inclusione sociale, FrancoAngeli, Milano.

Waddington L, Diller M, (2002) Tensions and coherence in disability policy: the uneasy relationship between social welfare and civil rights models of disability in American, European andi nternational employment law, *Disability rights law and policy,* Ardsley, Transnational Publishers, 2002, pp. 241-244.

Verbrugge L.M., Jette A.M. (1999), "The Disablement process" in Social Science Medicine, 38, 114.

Vezzali L., Capozza, D., Pasin, A. (2009), "Effetti del contatto tra normodotati e disabili in contesti di lavoro" in Rivista Sperimentale di Freniatria.

Vornholt K., Uitdewilligen S., Nijhuis F. J. (2013), "Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review" in Journal of occupational rehabilitation, Volume 28, Issue 6, November–December 2005, Pages 670–690.

Waldschmidt A. (2009) Disability policy of the European union: the supranational level, ALTER –
Revue européenne de recherche sur le handicap,fasc 3, pp 8-23.

W.H.O. (1980), International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, Geneva: World Health Organization

World Health Organization (2001), "International Classification of Functioning, Disability and Health", World Health Organization, Geneva.

APPENDICI

Appendice I

Il questionario AVO: versione originale.

Il questionario AVO Giovani creato dall'INAPP (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2015) va ad operazionalizzare il modello di occupabilità creato dall' INAPP . Esso è composto da una serie di scale che vanno ad esplorare l 'adattabilità professionale, l' autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, il coping, la percezione del mercato del lavoro, le reti sociali e il sostegno percepito. Si compone inoltre di una parte qualitativa che è volta ad indagare la conoscenza e la fruizione dei servizi sul territorio connessi alla formazione, all' orientamento e al lavoro nonché la partecipazione sociale. Si riporta qui di seguito la versione originale.

1. Istruzioni

Quali sono le risorse personali che ciascuno mette in gioco quando cerca o cambia lavoro? Come ci prepariamo a gestire il nostro inserimento o reinserimento lavorativo? Quanto siamo occupabili?

Il questionario AVO Giovani permette di rilevare il grado di occupabilità di un soggetto sulla base di alcune risorse personali di cui dispone, ovvero di conoscere il suo potenziale interno di occupabilità. Le risorse prese in considerazione sono qui rappresentate.



Ogni sezione del questionario corrisponde a una di queste dimensioni. Ti chiediamo di leggere attentamente ogni domanda e di rispondere con franchezza senza tralasciarne alcuna. Scegli la risposta che più si avvicina al tuo modo di essere e di pensare, in quanto non ci sono risposte giuste o sbagliate.

Data: _____ /_____/_____
Luogo della compilazione:_____

2. Dati anagrafici

NOME					COGNOME				
DATA DI NASCITA _____/_____/_____								ETÀ _____	
GENERE	1	Maschio	2	Femmina	NAZIONALITÀ	1	Italiana	2	Estera
CITTÀ DI RESIDENZA									
REGIONE DI RESIDENZA									
CITTÀ DI DOMICILIO (indicare se diverso dalla residenza)									

STATO CIVILE	1	Celibe/Nubile
	2	Coniugato/a
	3	Convivente
	4	Separato/a o Divorziato/a
	5	Vedovo/a

FIGLI	1	Sì	2	No	

3. Formazione/Lavoro

TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO AL MOMENTO DELLA COMPILAZIONE	1	Diploma di "terza media" (istruzione secondaria di primo grado)
	2	Qualifica professionale
	3	Diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado)
	4	Diploma tecnico superiore statale
	5	Diploma laurea primo ciclo (triennale)
	6	Diploma laurea secondo ciclo (magistrale/specialistica)
	7	Diploma laurea vecchio ordinamento
	8	Diploma accademico I livello alta formazione artistica musicale
	9	Diploma accademico II livello alta formazione artistica musicale
	10	Dottorato di ricerca
	11	Diploma di specializzazione

ATTUALMENTE SEI	1	Studente
	2	Studente/lavoratore
	3	Lavoratore
	4	In cerca di occupazione
	5	Altro

4. Scala di adattabilità professionale

Ti chiediamo di indicare quanto ogni affermazione è vera o falsa per te.

1= completamente falsa ⟷ *6 = completamente vera*

1.	Immagino il mio futuro soddisfacente	1	2	3	4	5	6
2.	Mi impegno per continuare a imparare cose nuove	1	2	3	4	5	6
3.	Quando mi affidano un nuovo compito mi piace mettermi alla prova	1	2	3	4	5	6
4.	Creo situazioni per far sì che le cose che mi interessano accadano	1	2	3	4	5	6
5.	Sono abituato a programmare le mie attività	1	2	3	4	5	6
6.	Mi preparo per il futuro cercando di accrescere le mie competenze	1	2	3	4	5	6
7.	Mi attivo per cercare soluzioni nuove ai problemi	1	2	3	4	5	6
8.	Ho dei progetti per il futuro	1	2	3	4	5	6
9.	Non mi arrendo di fronte alle difficoltà	1	2	3	4	5	6
10.	Nell'affrontare un problema cerco di individuare una gamma ampia di possibili soluzioni	1	2	3	4	5	6
11.	Pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefissato	1	2	3	4	5	6
12.	Mi assumo la responsabilità delle mie scelte	1	2	3	4	5	6
13.	Mi considero pronto ad affrontare le incertezze del mondo del lavoro	1	2	3	4	5	6
14.	Ricerco situazioni che mi possano consentire di sviluppare nuove competenze	1	2	3	4	5	6
15.	Sono portato ad affrontare i cambiamenti assumendomene i rischi	1	2	3	4	5	6
16.	Mi adatto rapidamente alle situazioni	1	2	3	4	5	6
17.	Mi impegno per raggiungere gli obiettivi nei tempi previsti	1	2	3	4	5	6
18.	Valuto con attenzione le possibili conseguenze delle mie azioni	1	2	3	4	5	6
19.	Sono abituato a mettere in pratica quello che apprendo	1	2	3	4	5	6
20.	Quando affronto un progetto importante esprimo al meglio le mie capacità	1	2	3	4	5	6
21.	Colgo le opportunità che si presentano per inserirmi nel mondo del lavoro	1	2	3	4	5	6
22.	Quando mi pongo un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie per raggiungerlo	1	2	3	4	5	6
23.	Mi piace provare le novità	1	2	3	4	5	6
24.	In futuro ritengo di poter realizzare progetti importanti per me	1	2	3	4	5	6
25.	Sono portato ad accogliere con apertura le osservazioni critiche che mi rivolgono	1	2	3	4	5	6
26.	Mi incuriosisce la possibilità di svolgere nuove attività	1	2	3	4	5	6
27.	Troverò un lavoro che soddisfi le mie aspettative	1	2	3	4	5	6
28.	Sono abituato a portare a termine gli impegni presi	1	2	3	4	5	6
29.	Cerco di individuare i miei punti di debolezza per potermi migliorare	1	2	3	4	5	6
30.	Mi concentro su quello che devo fare	1	2	3	4	5	6

5. Scala di coping - Come affronto le situazioni

Ti chiediamo di immaginarti in ognuna delle situazioni di seguito riportate (anche se non ti sei mai trovato/a in una situazione simile) e di indicare quanto le affronteresti in quel modo.

1= mai ⟷ *6 = sempre*

1.	Sto cercando un lavoro: esamino tutti gli annunci	1	2	3	4	5	6
2.	Mi chiamano per un colloquio di selezione: mi preparo adeguatamente	1	2	3	4	5	6
3.	Mi consigliano di leggere gli annunci di lavoro: non lo faccio perché non c'è mai nulla che mi interessa	1	2	3	4	5	6
4.	Mi propongono un'attività di lavoro molto impegnativa: rifiuto per evitare di dover seguire un nuovo percorso di formazione	1	2	3	4	5	6
5.	Non ho superato un esame: mi arrendo e non ci riprovo	1	2	3	4	5	6
6.	Sto cercando lavoro: mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze	1	2	3	4	5	6
7.	Il mio capo mi informa che la mia posizione di lavoro è a rischio: inizio la ricerca di un nuovo lavoro	1	2	3	4	5	6
8.	Mi segnalano un annuncio che può interessarmi: invio subito la mia candidatura	1	2	3	4	5	6
9.	Mi segnalano un posto di lavoro disponibile in un'azienda: lascio perdere perché è troppo lontano	1	2	3	4	5	6
10.	Un conoscente mi chiede il curriculum vitae per portarlo al suo capo: ne preparo uno immediatamente	1	2	3	4	5	6
11.	È più di un mese che cerco lavoro e non è ancora successo nulla: mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi	1	2	3	4	5	6

6. Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro

Ti chiediamo di indicare quanto ti senti capace di …:

1= per nulla capace ⟷ *5 = del tutto capace*

1.	Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro	1	2	3	4	5
2.	Considerare i fallimenti come una sfida, più che come un problema	1	2	3	4	5
3.	Superare le difficoltà incontrate	1	2	3	4	5
4.	Comprendere le informazioni trovate	1	2	3	4	5
5.	Cercare le informazioni che ti servono	1	2	3	4	5
6.	Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle tue competenze	1	2	3	4	5
7.	Pianificare un tuo progetto professionale	1	2	3	4	5
8.	Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro	1	2	3	4	5
9.	Costruire strategie mirate al conseguimento di obiettivi	1	2	3	4	5
10.	Rispettare le competenze altrui	1	2	3	4	5
11.	Lavorare con persone nuove	1	2	3	4	5
12.	Chiedere consigli a chi ha più esperienza di te	1	2	3	4	5

7. Scala di percezione del mercato del lavoro

Di seguito troverai una serie di aggettivi di significato opposto l'uno all'altro. Ti chiediamo di pensare al mercato del lavoro della tua area geografica e di descriverlo utilizzando le coppie di aggettivi qui sotto riportate. indica per ognuno il livello più vicino alla tua posizione.

Considerando ad esempio la coppia di aggettivi "veloce/ lento", se ritieni che il mercato del lavoro sia molto "veloce" metti una crocetta vicino a questo aggettivo, se invece ritieni che sia molto "lento" metti una crocetta vicino a questo aggettivo. Ti preghiamo di rispondere a tutte le coppie di aggettivi.

NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:

1.	Lento	1	2	3	4	5	Veloce
2.	Statico	1	2	3	4	5	Dinamico
3.	Tradizionale	1	2	3	4	5	Moderno
4.	Incerto	1	2	3	4	5	Certo
5.	Incostante	1	2	3	4	5	Costante
6.	Insicuro	1	2	3	4	5	Sicuro
7.	Incomprensibile	1	2	3	4	5	Comprensibile
8.	Confuso	1	2	3	4	5	Chiaro
9.	Povero di informazioni	1	2	3	4	5	Ricco di informazioni
10.	Frustrante	1	2	3	4	5	Gratificante
11.	Demotivante	1	2	3	4	5	Motivante
12.	Stressante	1	2	3	4	5	Rilassante

8. Scala delle reti sociali e sostegno percepito

Pensando alle persone che ti circondano indica quanto le senti d'aiuto nella tua vita (rispondi solo laddove le figure indicate fanno parte della tua attuale rete di relazioni).

1= per nulla d'aiuto ⟷ *6 = del tutto d'aiuto*

1.	Partner	1	2	3	4	5	6
2.	Genitori	1	2	3	4	5	6
3.	Figli	1	2	3	4	5	6
4.	Amici	1	2	3	4	5	6
5.	Altri parenti o familiari (nonni, zii, ecc.)	1	2	3	4	5	6
6.	Vicini di casa	1	2	3	4	5	6
7.	Colleghi di lavoro (o ex-colleghi)	1	2	3	4	5	6
8.	Conoscenti	1	2	3	4	5	6
9.	Operatori dei servizi (Centri per l'impiego, Università, ecc.)	1	2	3	4	5	6
10.	Collaboratori familiari (colf, badanti, ecc.)	1	2	3	4	5	6
11.	Altre figure (*specificare*)	1	2	3	4	5	6

9. Calcolo dei punteggi questionario AVO Giovani - potenziale di occupabilità

Il calcolo dei punteggi consente di ottenere sia un punteggio in relazione a ciascuna scala di misura sia l'indice di potenziale interno di occupabilità. Lo scoring relativo alle singole scale è a cura dell'operatore. Il calcolo dell'indice può essere effettuato con il foglio di calcolo excel. La presenza di una formula di calcolo dell'indice di occupabilità pre-impostata facilita il compito dell'operatore riducendone tempi e rischi di errore. Il primo e unico passaggio a cura dell'operatore è imputare i valori forniti ai singoli item di risposta, il foglio excel consente di pervenire ai punteggi medi di risposta su ogni singola scala, alla loro sommatoria e all'indice complessivo di occupabilità (sia sotto forma di punteggio complessivo sia di grafico).

In tutti i casi, per chiarezza espositiva, qui di seguito, si mostrano tutti i passaggi operativi che richiederebbe uno scoring del tutto manuale.

Per ogni scala del questionario viene presentato il metodo da utilizzare per pervenire al calcolo sia in relazione al profilo della singola dimensione sia per l'indice del potenziale interno di occupabilità.

10. Scala di adattabilità professionale

La scala consente di ottenere quattro distinti punteggi per ogni soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi:

- *Orientamento al futuro.* Il riferimento è alla propensione a "preoccuparsi" per il futuro, a proiettarsi in avanti in modo concreto e positivo mediante la pianificazione

di azioni funzionali ad aspirazioni e a obiettivi da raggiungere. Questa disposizione appare collegata all'idea che il futuro sia controllabile e dipenda da noi, dalle nostre scelte, dalle nostre capacità e dalla nostra volontà. Tale dimensione, di natura progettuale, implica una concreta definizione degli obiettivi (formativi, professionali, di carriera ecc.) da raggiungere e di un coerente piano di azione.

- *Orientamento all'apprendimento.* Il riferimento è alla curiosità professionale, alla propensione a esplorare l'ambiente, a conoscere contenuti, situazioni e contesti nuovi, a farsi coinvolgere nei processi di apprendimento formali e informali. Esprime l'interesse per la propria crescita personale, formativa e professionale, l'orientamento a cogliere ogni opportunità di apprendimento e a porsi in una prospettiva di sviluppo e miglioramento continuo.
- *Flessibilità e apertura al cambiamento.* Esprime la capacità di adattarsi al cambiamento e alle situazioni nuove e la propensione ad affrontare in modo attivo, sicuro e flessibile contesti mutevoli e incerti. Rappresenta la disposizione ad accogliere e a valorizzare punti di vista diversi, ad adottare schemi di pensiero e di ragionamento flessibili, non ancorati a idee precostituite. In sintesi, si connota come una flessibilità di natura sia cognitiva che relazionale.
- *Orientamento alla pianificazione.* Esprime la disposizione a perseguire con determinazione gli obiettivi prefissati e ad avviare a questo fine una coerente e funzionale azione di pianificazione. Una variabile importante della adattabilità, riconducibile a questa dimensione, è rappresentata dal controllo professionale, ossia dalla convinzione che la persona ha di poter esercitare un controllo sulla propria vita e sul proprio futuro professionale, assumendosi la responsabilità delle proprie scelte.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore si ottiene sommando le risposte fornite agli item che compongono la dimensione di riferimento. Ad esempio rispetto alla prima dimensione (orientamento al futuro) dopo aver inserito i valori di risposta scelti per gli item 1, 4, 6, 8, 21, 24, 27 si calcola la somma totale. Di seguito la tabella con la sintesi degli item per ciascuna dimensione.

Numero item	Dimensione dell'adattabilità professionale: ORIENTAMENTO AL FUTURO	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 1	Immagino il mio futuro soddisfacente	da 1 a 6	....+
Item 4	Creo situazioni per far sì che le cose che mi interessano accadano	da 1 a 6	....+
Item 6	Mi preparo per il futuro cercando di accrescere le mie competenze	da 1 a 6	....+
Item 8	Ho dei progetti per il futuro	da 1 a 6	....+
Item 21	Colgo le opportunità che si presentano per inserirmi nel mondo del lavoro	da 1 a 6	....+
Item 24	In futuro ritengo di poter realizzare progetti importanti per me	da 1 a 6	....+
Item 27	Troverò un lavoro che soddisfi le mie aspettative	da 1 a 6	....+
	Punteggio totale dimensione dell'adattabilità: ORIENTAMENTO AL FUTURO	**Minimo 7 massimo 42**	**=.....**

Numero item	Dimensione dell'adattabilità professionale: ORIENTAMENTO ALL'APPRENDIMENTO	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 2	Mi impegno per continuare a imparare cose nuove	da 1 a 6	....+
Item 7	Mi attivo per cercare soluzioni nuove ai problemi	da 1 a 6	....+
Item 14	Ricerco situazioni che mi possano consentire di sviluppare nuove competenze	da 1 a 6	....+
Item 19	Sono abituato a mettere in pratica quello che apprendo	da 1 a 6	....+
Item 26	Mi incuriosisce la possibilità di svolgere nuove attività	da 1 a 6	....+
Item 29	Cerco di individuare i miei punti di debolezza per potermi migliorare	da 1 a 6	....+
	Punteggio totale dimensione dell'adattabilità: ORIENTAMENTO ALL'APPRENDIMENTO	**Minimo 6 massimo 36**	**= .....**

Numero item	Dimensione dell'adattabilità professionale: FLESSIBILITÀ E APERTURA AL CAMBIAMENTO	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 3	Quando mi affidano un nuovo compito, mi piace mettermi alla prova	da 1 a 6	....+
Item 10	Nell'affrontare un problema cerco di individuare una gamma ampia di possibili soluzioni	da 1 a 6	....+
Item 13	Mi considero pronto ad affrontare le incertezze del mondo del lavoro	da 1 a 6	....+
Item 15	Sono portato ad affrontare i cambiamenti assumendomene i rischi	da 1 a 6	....+
Item 16	Mi adatto rapidamente alle situazioni	da 1 a 6	....+
Item 20	Quando affronto un progetto importante esprimo al meglio le mie capacità	da 1 a 6	....+
Item 23	Mi piace provare le novità	da 1 a 6	**....+**
Item 25	Sono portato ad accogliere con apertura le osservazioni critiche che mi rivolgono	da 1 a 6	....+
	Punteggio totale dimensione dell'adattabilità: FLESSIBILITÀ E APERTURA AL CAMBIAMENTO	**Minimo 8 massimo 48**	**=.....**

Numero item	Dimensione dell'adattabilità professionale: ORIENTAMENTO ALLA PIANIFICAZIONE	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 5	Sono abituato a programmare le mie attività	da 1 a 6	....+
Item 9	Non mi arrendo di fronte alle difficoltà	da 1 a 6	....+
Item 11	Pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefissato	da 1 a 6	....+
Item 12	Mi assumo la responsabilità delle mie scelte	da 1 a 6	....+
Item 17	Mi impegno per raggiungere gli obiettivi nei tempi previsti	da 1 a 6	....+
Item 18	Valuto con attenzione le possibili conseguenze delle mie azioni	da 1 a 6	....+
Item 22	Quando mi pongo un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie per raggiungerlo	da 1 a 6	...+
Item 28	Sono abituato a portare a termine gli impegni presi	da 1 a 6	...+
Item 30	Mi concentro su quello che devo fare	da 1 a 6	...+
	Punteggio totale dimensione dell'adattabilità: ORIENTAMENTO ALLA PIANIFICAZIONE	Minimo 9 massimo 54	=.....

Per il calcolo dell'indice del potenziale interno di occupabilità il foglio excel consente di calcolare il punteggio totale medio complessivo per l'intera scala.

11. Scala di coping

La scala consente di ottenere due distinti punteggi per ogni soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi.

- *Analisi e valutazione della situazione e ricerca di supporto sociale*. É una strategia fortemente centrata sul problema che implica un'azione sistematica, ma anche impegno, ambizione e industriosità, e si fonda su una puntuale definizione della situazione: il problema è direttamente e consapevolmente preso in carico dalla persona.
- *Evasione/evitamento*. Identifica la strategia caratterizzata da un consapevole rifiuto del problema, che appare impossibile da risolvere: rappresenta la soluzione di evitamento, per così dire, allo "stato puro". Fa riferimento alla tendenza a evitare il problema concentrandosi su di un'attività piacevole, fisica o intellettuale: il rifiuto non è esplicito, ma si innesca un'azione sostitutiva e piacevole per la persona. Punteggi elevati per questo fattore vanno considerati con attenzione perché potrebbero rinviare a una sfera di difficoltà o un'area di debolezza del soggetto.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore si ottiene sommando le risposte fornite agli item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito la tabella con la sintesi degli item per ciascuna dimensione.

Numero item	Dimensione di coping attivo: ANALISI E VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE E RICERCA DI SUPPORTO SOCIALE	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 1	Sto cercando un lavoro: esamino tutti gli annunci	da 1 a 6	….+
Item 2	Mi chiamano per un colloquio di selezione: mi preparo adeguatamente	da 1 a 6	….+
Item 6	Sto cercando lavoro: mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze	da 1 a 6	….+
Item 7	Il mio capo mi informa che la mia posizione di lavoro è a rischio: inizio la ricerca di un nuovo lavoro	da 1 a 6	….+
Item 8	Mi segnalano un annuncio che può interessarmi: invio subito la mia candidatura	da 1 a 6	….+
Item 10	Un conoscente mi chiede il curriculum per portarlo al suo capo: ne preparo uno immediatamente	da 1 a 6	….+
	Punteggio totale dimensione COPING ATTIVO	**Minimo 6 massimo 36**	=…..

Numero item	Dimensione di coping passivo: EVASIONE/EVITAMENTO	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 3	Mi consigliano di leggere gli annunci di lavoro: non lo faccio perché non c'è mai nulla che mi interessa	da 1 a 6	….+
Item 4	Mi propongono un'attività di lavoro molto impegnativa: rifiuto per evitare di dover seguire un nuovo percorso di formazione	da 1 a 6	….+
Item 5	Non ho superato un esame: mi arrendo e non ci riprovo	da 1 a 6	….+
Item 9	Mi segnalano un posto di lavoro disponibile in un'azienda: lascio perdere perché è troppo lontano	da 1 a 6	….+
Item 11	È più di un mese che cerco lavoro e non è ancora successo nulla: mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi	da 1 a 6	….+
	Punteggio totale dimensione COPING PASSIVO	**Minimo 5 massimo 30**	=……

Per gli item che compongono la dimensione di coping il foglio excel consente di calcolare il punteggio totale medio complessivo per entrambi i due fattori che servono per il calcolo dell'indice del potenziale interno di occupabilità.

12. Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro

La scala consente di ottenere quattro distinti punteggi per ogni soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi.

- *Tolleranza alla frustrazione.* Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di tollerare e gestire le difficoltà o i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro.
- *Esplorazione intraprendente.* Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di attivarsi nel ricercare e valutare le informazioni relative a nuovi lavori e

alla capacità di selezionare le offerte di lavoro ritenute adatte alle proprie competenze.

- *Tensione propositiva.* Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di costruire un progetto professionale cogliendo le opportunità offerte dal mercato del lavoro.
- *Integrazione relazionale.* Convinzioni che le persone hanno circa le proprie capacità di interagire con persone nuove che non si conoscono rispettando le altrui competenze, e di rivolgersi per consigli a persone dotate di maggiore esperienza.

Il calcolo dei punteggi ottenuto in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito la tabella con la sintesi degli item per ciascuna dimensione.

Numero item	Dimensione di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: TOLLERANZA ALLA FRUSTRAZIONE	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 1	Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro	da 1 a 5	....+
Item 2	Considerare i fallimenti come una sfida, più che come un problema	da 1 a 5	....+
Item 3	Superare le difficoltà incontrate	da 1 a 5	....+
	Punteggio totale dimensione TOLLERANZA ALLA FRUSTRAZIONE	**Minimo 3 massimo 15**	=.....

Numero item	Dimensione di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: ESPLORAZIONE INTRAPRENDENTE	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 4	Comprendere le informazioni trovate	da 1 a 5	....+
Item 5	Cercare le informazioni che ti servono	da 1 a 5	....+
Item 6	Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle tue competenze	da 1 a 5	....+
	Punteggio totale dimensione ESPLORAZIONE INTRAPRENDENTE	**Minimo 3 massimo 15**	=.....

Numero item	Dimensione di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: TENSIONE PROPOSITIVA	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 7	Pianificare un tuo progetto professionale	da 1 a 5	....+
Item 8	Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro	da 1 a 5	....+
Item 9	Costruire strategie mirate al conseguimento di obiettivi	da 1 a 5	....+
	Punteggio totale dimensione TENSIONE PROPOSITIVA	**Minimo 3 massimo 15**	=.....

Numero item	Dimensione di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: INTEGRAZIONE RELAZIONALE	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 10	Rispettare le competenze altrui	da 1 a 5	....+
Item 11	Lavorare con persone nuove	da 1 a 5	....+
Item 12	Chiedere consigli a chi ha più esperienza di te	da 1 a 5	....+
	Punteggio totale dimensione INTEGRAZIONE RELAZIONALE	**Minimo 3 massimo 15**	=.....

Per il calcolo dell'indice del potenziale interno di occupabilità il foglio excel consente di calcolare il punteggio totale medio complessivo sui quattro fattori.

13. Scala di percezione del mercato del lavoro

La scala consente di ottenere quattro distinti punteggi per ogni soggetto, in relazione a ciascuno dei fattori emersi.

- *Dinamicità*. Il riferimento è alla percezione delle caratteristiche di velocità e di dinamismo del mercato del lavoro.
- *Chiarezza*. Il riferimento è al livello di intelligibilità di quanto accade nel mercato del lavoro con particolare riferimento alla chiarezza e alla ricchezza delle informazioni.
- *Incertezza*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza e della stabilità del mercato del lavoro.
- *Stress*. Il riferimento, in questa dimensione, riguarda la percezione del mercato del lavoro come fonte di stress o di frustrazioni.

Il calcolo dei punteggi ottenuti in ciascun fattore del questionario si ottiene sommando le risposte fornite alle domande/item che compongono la dimensione di riferimento. Di seguito la tabella con la sintesi degli item per ciascuna dimensione.

Numero item	Dimensione di percezione del mercato del lavoro: STATICITÀ/DINAMICITÀ	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 1	Veloce vs Lento	da 1 a 5	….+
Item 2	Dinamico vs Statico	da 1 a 5	….+
Item 3	Moderno vs Tradizionale	da 1 a 5	….+
	Punteggio totale dimensione STATICITÀ/DINAMICITÀ	**Minimo 3 massimo 15**	=…..

Numero item	Dimensione di percezione del mercato del lavoro: INSICUREZZA/SICUREZZA	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 4	Certo vs Incerto	da 1 a 5	….+
Item 5	Costante vs Incostante	da 1 a 5	….+
Item 6	Sicuro vs Insicuro	da 1 a 5	….+
	Punteggio totale dimensione INSICUREZZA/SICUREZZA	**Minimo 3 massimo 15**	=…..

Numero item	Dimensione di percezione del mercato del lavoro: CONFUSIONE/CHIAREZZA	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 7	Comprensibile vs Incomprensibile	da 1 a 5	….+
Item 8	Chiaro vs Confuso	da 1 a 5	….+
Item 9	Ricco di informazioni vs Povero di informazioni	da 1 a 5	….+
	Punteggio totale dimensione CONFUSIONE/CHIAREZZA	**Minimo 3 massimo 15**	=…..

Numero item	Dimensione di percezione del mercato del lavoro: STRESS/RILASSAMENTO	Valore della scala	Punteggio dell'item
Item 10	Gratificante vs Frustrante	da 1 a 5	….+
Item 11	Motivante vs Demotivante	da 1 a 5	….+
Item 12	Rilassante vs Stressante	da 1 a 5	….+
	Punteggio totale dimensione STRESS/RILASSAMENTO	**Minimo 3 massimo 15**	=…..

Per il calcolo dell'indice del potenziale interno di occupabilità il foglio excel consente di calcolare il punteggio totale medio complessivo solo sui primi due fattori, in quanto il 3° e 4° fattore, pur essendo indicativi per la comprensione della percezione del mercato del lavoro, non lo sono per il potenziale interno di occupabilità.

14. Scala delle reti sociali e sostegno percepito

Per come è stata concepita questa scala di risposta, non avendo item sintetizzabili fattorialmente, ma raggruppabili solo concettualmente (e inoltre, verosimilmente, alcuni soggetti potrebbero non rispondere ad alcuni di essi), il valore medio delle risposte date è l'unico al quale si può pervenire.

Anche in questo caso il foglio excel consente di calcolare il punteggio totale medio complessivo delle risposte fornite.

Nell'ottica di un'analisi qualitativa, invece, è appropriato analizzare singolarmente ognuno degli item che costituisce il costrutto delineato.

15. Indice di potenziale interno di occupabilità: calcolo e range di punteggi

L'indice complessivo del potenziale interno di occupabilità viene ricavato sommando i punteggi medi ottenuti per le scale adattabilità professionale (tutti i fattori), coping attivo (analisi e valutazione della situazione e ricerca di supporto sociale), autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro (tutti i fattori), percezione del mercato del lavoro (solo per i primi due fattori), reti sociali e sostegno percepito, e sottraendo la media ottenuta per il fattore

coping passivo di evasione/evitamento (in quanto è correlato negativamente con l'occupabilità).

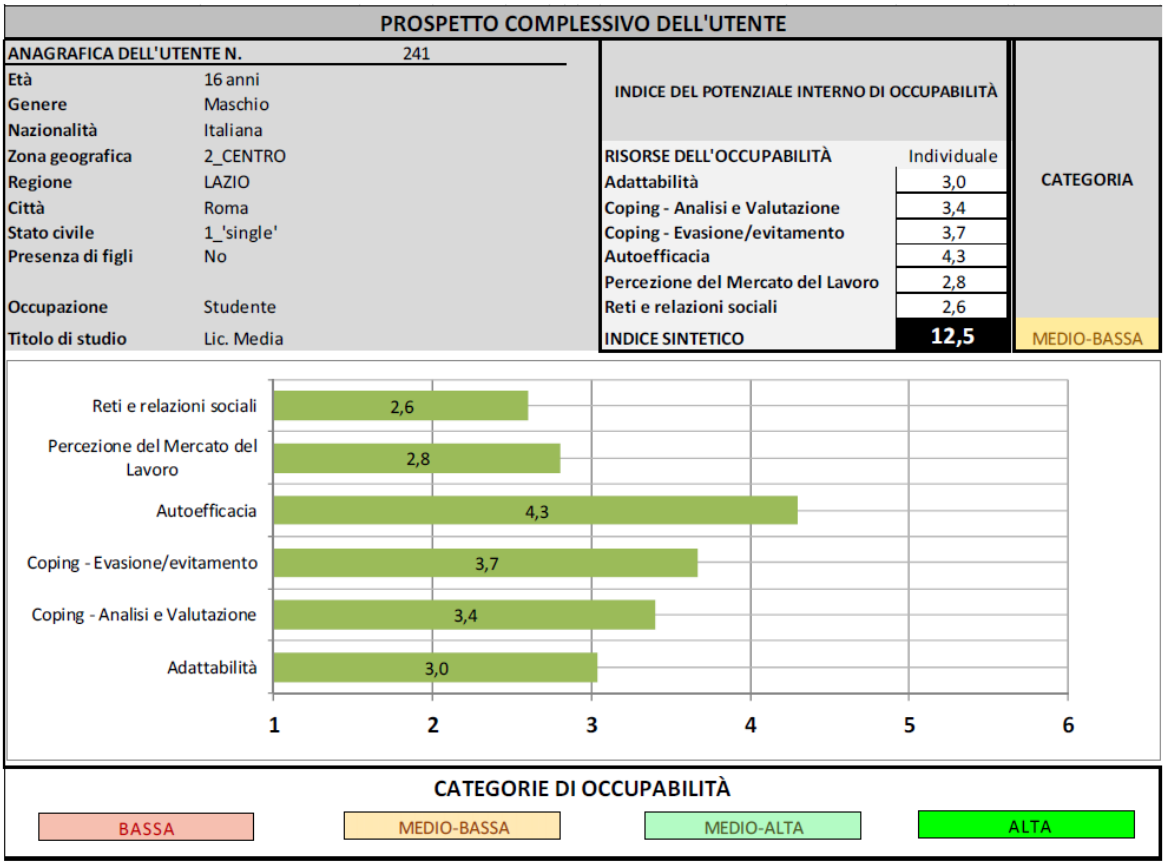
Il punteggio massimo ottenibile per l'indice del potenziale interno di occupabilità è di 29 ed è stato suddiviso in 4 range di grado o livello:

- *indice complessivo inferiore a 8*: esprime un livello di potenziale interno di occupabilità basso;
- *indice complessivo tra 9 e 15*: costituisce un livello medio-basso di potenziale interno di occupabilità;
- *indice complessivo tra 16 e 22*: rappresenta un livello medio-alto di potenziale interno di occupabilità;
- *indice complessivo tra 23 e 29*: rappresenta un livello alto di potenziale interno di occupabilità.

L'utilizzo dello scoring informatizzato con foglio excel consente di produrre due tipi di output:

1. una tabella con il dato numerico dell'indice interno di occupabilità;
2. un grafico con i punteggi medi riportati su istogrammi utili per la restituzione dei risultati da parte dell'operatore all'utente in termini di punti di forza e aree di miglioramento.

A titolo esemplificativo si mostrano i due tipi di output.



16. AVO Giovani: strumento per l'indagine qualitativa

Istruzioni

Lo strumento AVO Giovani consente di avere dati e informazioni approfondite su come ciascuno di noi si prepara a gestire il proprio inserimento e/o reinserimento lavorativo. In particolare consente di ripercorrere la storia di vita della persona per sostenerla nella definizione di un proprio progetto professionale.

Ti chiediamo di leggere attentamente ogni domanda e di rispondere con franchezza senza tralasciarne alcuna.

I dati sono trattati nel pieno rispetto della riservatezza.

Data: _____ /_____/_____
Luogo della compilazione: _____

9.1 Dati anagrafici

NOME					COGNOME				
DATA DI NASCITA _____/_____/_____								ETÀ _____	
GENERE	1	Maschio	2	Femmina	NAZIONALITÀ	1	Italiana	2	Estera
CITTÀ DI RESIDENZA									
REGIONE DI RESIDENZA									
CITTÀ DI DOMICILIO (indicare se diverso dalla residenza)									

STATO CIVILE	1	Celibe/Nubile
	2	Coniugato/a
	3	Convivente
	4	Separato/a o Divorziato/a
	5	Vedovo/a

FIGLI	1	Sì	2	No	

PRESENZA DI DISABILITÀ IN FAMIGLIA	1	Sì	2	No
PRESENZA DI INVALIDITÀ RICONOSCIUTA	1	Sì	2	No

PATENTE DI GUIDA	1	Sì (*specificare quale)*	2	No

9.2 Formazione

D1.	TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO AL MOMENTO DELLA COMPILAZIONE	1	Diploma di "terza media" (istruzione secondaria di primo grado)
		2	Qualifica professionale
		3	Diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado)
		4	Diploma tecnico superiore statale
		5	Diploma laurea primo ciclo (triennale)
		6	Diploma laurea secondo ciclo (magistrale/specialistica)
		7	Diploma laurea vecchio ordinamento
		8	Diploma accademico I livello alta formazione artistica musicale
		9	Diploma accademico II livello alta formazione artistica musicale
		10	Dottorato di ricerca
		11	Diploma di specializzazione

D2.	IN QUESTO MOMENTO SEI IMPEGNATO/A IN UN PERCORSO DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE O DI STAGE/TIROCINIO?	1	Sì, in un percorso di istruzione - vai alla D3
		2	Sì, in un percorso di formazione - vai a D4
		3	Sì, in attività di stage/tirocinio
		4	No

D3.	IN QUALE TIPO DI PERCORSO DI ISTRUZIONE SEI IMPEGNATO/A?	1	Scuola secondaria di primo grado (scuola media)
		2	Scuola secondaria di secondo grado (liceo, istituto tecnico, istituto professionale, ecc.)
		3	Ente di formazione professionale per conseguire la qualifica
		4	Corso universitario per conseguire la laurea triennale
		5	Corso universitario per conseguire la laurea magistrale
		6	Corso di formazione professionalizzante/ specializzazione professionale post diploma
		7	Corso di alta formazione artistica musicale
		8	Dottorato di ricerca
		9	Scuola di specializzazione
		10	Altro (specificare)

D4.	IN QUALE TIPO DI PERCORSO DI FORMAZIONE SEI IMPEGNATO/A? *(indica i primi tre in ordine di importanza)*	_____ _____ _____

D5.	HAI SVOLTO ESPERIENZE DI FORMAZIONE ALL'ESTERO ANCHE DI TIPO UNIVERSITARIO (Stage, Erasmus, ecc.)?	1	Sì	2	No	

D6. INDICA IL LIVELLO DELLE TUE CAPACITÀ LINGUISTICHE PER OGNI LINGUA ELENCATA

Inglese	1	Nessuna capacità	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Spagnolo	1	Nessuna capacità	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Francese	1	Nessuna capacità	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Tedesco	1	Nessuna capacità	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
ALTRO specificare quale lingua	1	Nessuna capacità	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato

D7.	POSSIEDI UNA CERTIFICAZIONE LINGUISTICA?	1	Sì	2	No	3	In corso
D8.	SE SÌ, SPECIFICA QUALE:						

D9. INDICA IL LIVELLO DELLE TUE COMPETENZE INFORMATICHE PER OGNI VOCE ELENCATA

Sistemi operativi	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Linguaggi di programmazione	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Word processor	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Fogli elettronici	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Data base	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Cad – disegno tecnico al computer	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Navigazione in internet	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Realizzazione di siti web	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Reti di trasmissioni	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato
Multimedia (video elaborazione suoni, ecc.)	1	Nessuna competenza	2	Livello base	3	Livello intermedio	4	Livello avanzato

D10.	POSSIEDI UNA CERTIFICAZIONE INFORMATICA?	1	Sì	2	No	3	In corso	
D11.	SE SÌ, SPECIFICA QUALE:							

9.3 Stato occupazionale

D12.	ATTUALMENTE SEI	1	Occupato/a (anche occasionale, irregolare, apprendista)
		2	Inoccupato/a (non ho mai lavorato)
		3	Disoccupato/a (ho perso il lavoro) - *vai a D.13*
		4	In cerca di prima occupazione
		5	Non lavoro e non cerco un'occupazione
		6	Lavoratore/trice in mobilità
		7	Lavoratore/trice in cassa integrazione
		8	Altro *(specificare)*

D13.	DA QUANTO TEMPO HAI PERSO IL LAVORO?	1	Indicare i mesi di disoccupazione:					
D14.	SE DISOCCUPATO/A, INDICA IL LIVELLO DI URGENZA NEL DISPORRE DI UN REDDITO LAVORATIVO	1	Entro un anno	2	Entro sei mesi	3	Entro un mese	

D15.	SEI ISCRITTO/A ALLE LISTE DI MOBILITÀ?	1	Sì	2	No

D16.	SE OCCUPATO/A, INDICA CON QUALE FORMA CONTRATTUALE	1	Tempo indeterminato
		2	Tempo determinato
		3	A progetto
		4	A chiamata (collaborazione occasionale)
		5	Apprendistato
		6	Svolgo attività in proprio (es.: commerciante, artigiano)
		7	Svolgo attività come libero professionista
		8	Altro *(specificare)*

D17.	SE OCCUPATO/A, INDICA IL REGIME ORARIO	1	Full-time	2	Part-time

D18.	ANCHE SE IN MODO NON CONTINUATIVO QUANTI MESI HAI LAVORATO ALL'INCIRCA NEGLI ULTIMI DUE ANNI? _____ mesi

D.19	NEGLI ULTIMI DUE ANNI HAI LAVORATO (puoi indicare più di una risposta):	1	Con contratto a tempo indeterminato
		2	Con contratto a tempo determinato
		3	Con contratto di apprendistato
		4	Tirocinio curricolare
		5	Stage/Tirocinio di inserimento o reinserimento
		6	Con contratto a progetto
		7	Con contratto a chiamata
		8	Con voucher lavoro
		9	Partita IVA
		10	Senza contratto
		11	Altro *(specificare)*

D20.	HAI SVOLTO ESPERIENZE DI LAVORO ALL'ESTERO?	1	Sì	2	No

D.21 INDICA IL SETTORE OCCUPAZIONALE ATTUALE O NEL QUALE STAI CERCANDO O CERCHERAI OCCUPAZIONE: *(indicare al massimo due risposte)*

		Settore nel quale sono occupato/a	Settore in cui cerco o cercherò occupazione
1.	Agricoltura, silvicoltura e pesca		
2.	Vetro, ceramica e materiali da costruzione		
3.	Carta e cartotecniche		
4.	Chimica		
5.	Edilizia		
6.	Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre		
7.	Legno e arredo		
8.	Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica		
9.	Produzioni alimentari		
10.	Servizi culturali e di spettacolo		
11.	Servizi di distribuzione commerciale		
12.	Servizi di educazione, formazione e lavoro		
13.	Servizi di informatica		
14.	Servizi di *public utilities* (es: ciclo delle acque, smaltimenti dei rifiuti)		
15.	Servizi di telecomunicazioni e poste		
16.	Servizi finanziari e assicurativi		
17.	Servizi alla persona (es: servizi di cura della persona e benessere fisico)		
18.	Servizi di attività ricreative e sportive		
19.	Servizi socio-sanitari (es: assistenza sanitaria e assistenza sociale)		
20.	Servizi turistici		
21.	Stampa ed editoria		
22.	Tessile, abbigliamento e calzature e sistema moda		
23.	Trasporti e logistica		
24.	Area comune (servizi gestionali, amministrativi, marketing, ecc.)		
25.	Altro *(specificare)*		

D22.	CERCHI UN'OCCUPAZIONE COERENTE CON LA TUA FORMAZIONE?	1	Sì	2	No

D23.	SEI DISPONIBILE A LAVORARE ANCHE IN SETTORI DIFFERENTI?	1	Sì	2	No

D24.	SARESTI DISPOSTO/A A TRASFERIRTI PER LAVORO?	1	No
		2	Sì, solo nella mia Regione
		3	Sì, in Italia
		4	Sì, in Europa
		5	Sì, nel mondo
		6	Altro *(specificare)*

D25.	SE CERCHI LAVORO INDICA QUALI MEZZI E STRUMENTI UTILIZZI *(indicare al massimo tre risposte)*	1	Servizi per il lavoro pubblici
		2	Agenzie per il lavoro private
		3	Giornali/Stampa
		4	Internet
		5	Autocandidatura
		6	Amici/Parenti
		7	Social Network (Linkedin, ecc.)
		8	Altro *(specificare)*

D26.	CON QUALE FREQUENZA TI DEDICHI ALLA RICERCA DI LAVORO	1	Giornaliera
		2	Settimanale
		3	Mensile
		4	Meno di una volta al mese

D27.	HAI PARTECIPATO A PROVE DI SELEZIONE NEGLI ULTIMI SEI MESI?	1	Sì	2	No

9.4 Conoscenza e fruzione dei servizi

D.28 QUI DI SEGUITO SONO ELENCATI ALCUNI SERVIZI/STRUTTURE PRESENTI SUL TUO TERRRITORIO. INDICA SE LI CONOSCI E/O SE LI HAI FREQUENTATI NEL CORSO DEGLI ULTIMI DUE ANNI, ALMENO UNA VOLTA *(puoi segnare che li conosci, anche se non ti ci sei mai rivolto)*

		Lo conosco	Non lo conosco	Sì, mi ci sono rivolto	No, non mi ci sono rivolto
1.	Centro per l'Impiego				
2.	Agenzia per il lavoro (autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)				
3.	Associazioni datoriali e/o organizzazioni sindacali				
4.	Enti di formazione professionale				
5.	Servizi di informazione e/o orientamento (*Informagiovani, Informalavoro, COL, CILO, Sportelli multifunzionali, ecc.)*				
6.	Servizi della Camera di commercio				
7.	Servizi di sostegno all'auto-imprenditorialità				
8.	Servizi universitari				
9.	Servizi sociali				
10.	Servizi socio-sanitari				
11.	Altro *(specificare)*				

9.5 Partecipazione sociale

D.29 QUI DI SEGUITO SONO ELENCATI ALCUNI AMBITI DI ATTIVITÀ E DI INTERESSE. INDICA SE FANNO PARTE DELLE TUE ESPERIENZE ATTUALI

		Sì	No
1.	Mi aggiorno sugli aspetti di politica nazionale e internazionale		
2.	Leggo regolarmente giornali e quotidiani		
3.	Sono iscritto/a a un social network (Facebook, ecc.)		
4.	Sono iscritto/a a un social network professionale (Linkedin, ecc.)		
5.	Sono iscritto/a a un sindacato		
6.	Sono iscritto/a a un partito politico		
7.	Partecipo a eventi culturali		
8.	Faccio parte di un'associazione o gruppo religioso		
9.	Faccio parte di un'associazione o gruppo sportivo		
10.	Faccio parte di un gruppo musicale o culturale		
11.	Faccio parte di un'associazione o gruppo educativo (scout, ecc.)		
12.	Sto effettuando/Ho effettuato il servizio civile		
13.	Svolgo attività di volontariato		

Appendice II

Il questionario AVO: versione informatizzata con modifiche per i giovani adulti in condizione di disabilità.

Il questionario AVO Giovani è stato informatizzato e , ai fini della ricerca, si è scelto di introdurre una domanda al fine di invitare i partecipanti a descrivere la propria condizione di difficoltà.

Questionario AVO Giovani

ISTRUZIONI

Quali sono le risorse personali che ciascuno mette in gioco quando cerca o cambia lavoro? Come ci prepariamo a gestire il nostro inserimento o reinserimento lavorativo? Quanto siamo occupabili?

Il questionario AVO Giovani permette di rilevare il grado di occupabilità di un soggetto sulla base di alcune risorse personali di cui dispone, ovvero di conoscere il suo potenziale interno di occupabilità. Le risorse prese in considerazione sono qui rappresentate.
Ogni sezione del questionario corrisponde a una di queste dimensioni. Ti chiediamo di leggere attentamente ogni domanda e di rispondere con franchezza senza tralasciarne alcuna. Scegli la risposta che più si avvicina al tuo modo di essere e di pensare, in quanto non ci sono risposte giuste o sbagliate.

*Campo obbligatorio



1. DATA: *

Esempio: 15 dicembre 2012

2. LUOGO DELLA COMPILAZIONE: *

DATI ANAGRAFICI

3. NOME *

4. COGNOME *

5. **DATA DI NASCITA** *

Esempio: 15 dicembre 2012

6. **GENERE** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Maschio
- ◯ 2 Femmina
- ◯ Altro

7. **NAZIONALITÀ** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Italiana
- ◯ 2 Estera

8. **CITTÀ DI RESIDENZA** *

9. **REGIONE DI RESIDENZA** *

10. **CITTÀ DI DOMICILIO (indicare se diverso dalla residenza)**

11. **STATO CIVILE** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Celibe/Nubile
- ◯ 2 Coniugato
- ◯ 3 Vedovo/a
- ◯ 4 Convivente
- ◯ 5 Separato/Divorziato

12. **Figli** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Si
- ◯ 2 No

CONDIZIONI DI DISABILITA'

13. **Descrivere la propria condizione di difficoltà**

DISTURBI DI APPRENDIMENTO

14. **Descrivere le difficoltà nella lettura o nel calcolo**

FORMAZIONE/LAVORO

15. **TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO AL MOMENTO DELLA COMPILAZIONE** *

Contrassegna solo un ovale.

- 1 Diploma di "terza media" (istruzione secondaria di primo grado)
- 2 Qualifica professionale
- 3 Diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado)
- 4 Diploma tecnico superiore statale
- 5 Diploma laurea primo ciclo (triennale)
- 6 Diploma laurea secondo ciclo (magistrale/specialistica)
- 7 Diploma laurea vecchio ordinamento
- 8 Diploma accademico I livello alta formazione artistica musicale
- 9 Diploma accademico II livello alta formazione artistica musicale
- 10 Dottorato di ricerca
- 11 Diploma di specializzazione

16. **ATTUALMENTE SEI** *

Contrassegna solo un ovale.

- 1 Studente
- 2 Studente/Lavoratore
- 3 Lavoratore
- 4 In cerca di occupazione
- 5 Altro

SCALA DI ADATTABILITÀ PROFESSIONALE

TI CHIEDIAMO DI INDICARE QUANTO OGNI AFFERMAZIONE È VERA O FALSA PER TE

17. **1 Immagino il mio futuro soddisfacente** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

18. **2 Mi impegno per continuare a imparare cose nuove** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

19. **3 Quando mi affidano un nuovo compito mi piace mettermi alla prova** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

20. **4 Creo situazioni per far sì che le cose che mi interessano accadano** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

21. **5 Sono abituato a programmare le mie attività** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

22. **6 Mi preparo per il futuro cercando di accrescere le mie competenze** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

23. **7 Mi attivo per cercare soluzioni nuove ai problemi** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

24. **8 Ho dei progetti per il futuro** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

25. **9 Non mi arrendo di fronte alle difficoltà** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

26. **10 Nell' affrontare un problema cerco di individuare una gamma ampia di possibili soluzioni** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

27. **11 Pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefissato** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

28. **12 Mi assumo la responsabilità delle mie scelte** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

29. **13 Mi considero pronto ad affrontare le incertezze del mondo del lavoro** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

30. **14 Ricerco situazioni che mi possano consentire di sviluppare nuove competenze** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

31. **15 Sono portato ad affrontare i cambiamenti assumendomene i rischi** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

32. **16 Mi adatto rapidamente alle situazioni** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamnte falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

33. **17 Mi impegno per raggiungere gli obiettivi nei tempi previsti** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

34. **18 Valuto con attenzione le possibili conseguenze delle mie azioni**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Compeltamente vera

35. **19 Sono abituato a mettere in pratica quello che apprendo** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

36. **20 Quando affronto un progetto importante esprimo al meglio le mie capacità** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

37. **21 Colgo le opportunità che si presentano per inserirmi nel mondo del lavoro** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

38. **22 Quando mi pongo un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie per raggiungerlo** *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

39. **23 Mi piace provare le novità** *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

40. **24 In futuro ritengo di poter realizzare progetti importanti per me** *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

41. **25 Sono portato ad accogliere con apertura le osservazioni critiche che mi rivolgono** *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completament falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

42. **26 Mi incuriosisce la possibilità di svolgere nuove attività**

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

43. **27 Troverò un lavoro che soddisfi le mie aspettative** *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

44. **28 Sono abituato a portare a termine gli impegni presi** *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

45. **29 Cerco di individuare i miei punti di debolezza per potermi migliorare** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

46. **30 Mi concentro su quello che devo fare** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Completamente falsa	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Completamente vera

SCALA DI COPING Come affronto le situazioni

TI CHIEDIAMO DI IMMAGINARTI IN OGNUNA DELLE SITUAZIONI DI SEGUITO RIPORTATE (anche se non ti sei mai trovat o/a in una situazione simile) E DI INDICARE QUANTO LE AFFRONTERESTI IN QUEL MODO

47. **1 Sto cercando un lavoro: esamino tutti gli annunci** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

48. **2 Mi chiamano per un colloquio di selezione: mi preparo adeguatamente** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

49. **3 Mi consigliano di leggere gli annunci di lavoro: non lo faccio perché non c'è mai nulla che mi interessa** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

50. **4 Mi propongono un'attività di lavoro molto impegnativa: rifiuto per evitare di dover seguire un nuovo percorso di formazione** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

51. **5 Non ho superato un esame: mi arrendo e non ci riprovo** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

52. **6 Sto cercando lavoro: mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

53. **7 Il mio capo mi informa che la mia posizione di lavoro è a rischio: inizio la ricerca di un nuovo lavoro** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

54. **8 Mi segnalano un annuncio che può interessarmi: invio subito la mia candidatura** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

55. **9 Mi segnalano un posto di lavoro disponibile in un'azienda: lascio perdere perché è troppo lontano** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

56. **10 Un conoscente mi chiede il curriculum vitae per portarlo al suo capo: ne preparo uno immediatamente** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

57. **11 È più di un mese che cerco lavoro e non è ancora successo nulla: mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Mai	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Sempre

SCALA DI AUTO-EFFICACIA PERCEPITA NELLA RICERCA DEL LAVORO

TI CHIEDIAMO DI INDICARE QUANTO TI SENTI CAPACE DI ...:

58. **1 Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

59. **2 Considerare i fallimenti come una sfida, più che come un problema** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

60. **3 Superare le difficoltà incontrate** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

61. **4 Comprendere le informazioni trovate** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

62. **5 Cercare le informazioni che ti servono** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

63. **6 Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle tue competenze** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

64. **7 Pianificare un tuo progetto professionale** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

65. **8 Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

66. **9 Costruire strategie mirate al conseguimento di obiettivi** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

67. **10 Rispettare le competenze altrui** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

68. **11 Lavorare con persone nuove** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

69. **12 Chiedere consigli a chi ha più esperienza di te** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per nulla capace	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto capace

SCALA DI PERCEZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

DI SEGUITO TROVERAI UNA SERIE DI AGGETTIVI DI SIGNIFICATO OPPOSTO L'UNO ALL'ALTRO. TI CHIEDIAMO DI PENSARE AL MERCATO DEL LAVORO DELLA TUA AREA GEOGRAFICA E DI DESCRIVERLO UTILIZZANDO LE COPPIE DI AGGETTIVI QUI SOTTO RIPORTATE. INDICA PER OGNUNO IL LIVELLO PIÙ VICINO ALLA TUA POSIZIONE.

Considerando ad esempio la coppia di aggettivi "veloce/ lento", se ritieni che il me rcato del lavoro sia molto "veloce" metti una crocetta vicino a questo aggettivo , se invece ritieni che sia molto "lento" metti una crocetta vicino a questo aggettivo. Ti preghiamo di rispondere a tutte le coppie di aggettivi

70. **1 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Veloce	◯	◯	◯	◯	◯	Lento

71. **2 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Statico	◯	◯	◯	◯	◯	Dinamico

72. **3 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Tradizionale	◯	◯	◯	◯	◯	Moderno

73. **4 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Incerto	◯	◯	◯	◯	◯	certo

74. **5 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Incostante	◯	◯	◯	◯	◯	Costante

75. **6 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Insicuro	◯	◯	◯	◯	◯	Sicuro

76. **7 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Incomprensibile	◯	◯	◯	◯	◯	Comprensibile

77. **8 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Confuso	◯	◯	◯	◯	◯	Chiaro

78. **9 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Povero di informazioni	◯	◯	◯	◯	◯	Ricco di informazioni

79. **10 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Frustrante	◯	◯	◯	◯	◯	Gratificante

80. **11 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Demotivante	◯	◯	◯	◯	◯	Motivante

81. **12 NELLA MIA AREA GEOGRAFICA IL MERCATO DEL LAVORO È:** *
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Stressante	◯	◯	◯	◯	◯	Rilassante

SCALA DELLE RETI SOCIALI E SOSTEGNO PERCEPITO

PENSANDO ALLE PERSONE CHE TI CIRCONDANO INDICA QUANTO LE SENTI D'AIUTO NELLA TUA VITA (rispondi solo laddove le figure indicate fann o parte della tua attuale rete di relazioni)

82. **1 Partner**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

83. **2 Genitori**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

84. **3 Figli**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

85. **4 Amici**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

86. **5 Altri parenti o familiari (nonni, zii, ecc.)**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

87. **6 Vicini di casa**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

88. **7 Colleghi di lavoro (o ex-colleghi)**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

89. **8 Conoscenti**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

90. **9 Operatori dei servizi (Centri per l'impiego, Università, ecc.)**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

91. **10 Collaboratori familiari (colf, badanti, ecc.)**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

92. **11 Altre figure**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	6	
Per nulla d'aiuto	◯	◯	◯	◯	◯	◯	Del tutto d'aiuto

93. **Quali ?**

NEL PENSARE ALLA SCELTA PROFESSIONALE/UNIVERSITARIA, QUANTO RITIENI DI DOVER SODDISFARE I SEGUENTI BISOGNI?

(Esprimi il tuo grado di accordo per ogni affermazione)

94. **Seguire le mie inclinazioni naturali**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

95. **Guadagnare molto**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

96. **Sfruttare le mie capacità**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

97. **Avere successo**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

98. **Raggiungere un ruolo riconosciuto dalla società**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

99. **Non deludere le aspettative dei miei genitori**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

100. **Fare carriera**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

101. **Raggiungere una condizione di stabilità e di sicurezza economica**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

QUALI DELLE SEGUENTI ATTIVITÀ LAVORATIVE TI INTERESSANO MAGGIORMENTE?

102. **La prima in ordine di interesse**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Attività che riguardano il settore dell'ingegneria
- ◯ Attività che riguardano l'applicazione delle leggi
- ◯ Attività che riguardano il campo dell'informatica
- ◯ Attività che riguardano l'arte, la letteratura e lo spettacolo
- ◯ Attività inerenti il campo della grafica
- ◯ Attività che si svolgono nel settore medico sanitario
- ◯ Attività che riguardano l'ambito educativo
- ◯ Attività di ricerca e applicazione nel settore della fisica e della chimica
- ◯ Attività che riguardano il turismo
- ◯ Attività che riguardano la comunicazione e il marketing
- ◯ Attività che riguardano l'ambito psicologico e sociale
- ◯ Attività che riguardano le pubbliche relazioni
- ◯ Attività che riguardano il settore agrario e forestale
- ◯ Altro: _____

103. **Quale ?**

_____

104. **La seconda in ordine di interesse**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Attività che riguardano il settore dell'ingegneria
- ◯ Attività che riguardano l'applicazione delle leggi
- ◯ Attività che riguardano il campo dell'informatica
- ◯ Attività che riguardano l'arte, la letteratura e lo spettacolo
- ◯ Attività inerenti il campo della grafica
- ◯ Attività che si svolgono nel settore medico sanitario
- ◯ Attività che riguardano l'ambito educativo
- ◯ Attività di ricerca e applicazione nel settore della fisica e della chimica
- ◯ Attività che riguardano il turismo
- ◯ Attività che riguardano la comunicazione e il marketing
- ◯ Attività che riguardano l'ambito psicologico e sociale
- ◯ Attività che riguardano le pubbliche relazioni
- ◯ Attività che riguardano il settore agrario e forestale
- ◯ Altro: _____

105. **Quale ?**

_____

106. **La terza in ordine di interesse**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Attività che riguardano il settore dell'ingegneria
- ◯ Attività che riguardano l'applicazione delle leggi
- ◯ Attività che riguardano il campo dell'informatica
- ◯ Attività che riguardano l'arte, la letteratura e lo spettacolo
- ◯ Attività inerenti il campo della grafica
- ◯ Attività che si svolgono nel settore medico sanitario
- ◯ Attività che riguardano l'ambito educativo
- ◯ Attività di ricerca e applicazione nel settore della fisica e della chimica
- ◯ Attività che riguardano il turismo
- ◯ Attività che riguardano la comunicazione e il marketing
- ◯ Attività che riguardano l'ambito psicologico e sociale
- ◯ Attività che riguardano le pubbliche relazioni
- ◯ Attività che riguardano il settore agrario e forestale
- ◯ Altro: _____

107. **Quale ?**

_____

108. **Quale percorso pensi di seguire per raggiungere i tuoi obiettivi professionali?**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Frequentare un corso di formazione professionale
- ◯ Cercare di inserirsi da subito nel mondo del lavoro
- ◯ Continuare a studiare fino alla laurea

IN CHE MISURA RITIENI CHE LA FAMIGLIA INFLUENZI LA TUA SCELTA PROFESSIONALE/UNIVERSITARIA ?

Esprimi il tuo grado di accordo per ogni alternativa)

109. **Aiutandomi ad individuare le mie capacità ed attitudini**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

110. **Dandomi consigli e suggerimenti**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

111. **Offrendomi un modello di riferimento**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

112. **Offrendomi la garanzia di un'attività professionale già avviata**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

113. **Lasciandomi piena autonomia decisionale**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

114. **Indicandomi una strada precisa da seguire**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

115. **Insegnandomi a muovermi nel mondo**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

116. **La tua famiglia cosa vorrebbe che facessi dopo le scuole superiori? (Scegli una sola alternativa)**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Cercare un immediato inserimento nel mondo del lavoro
- ◯ Scegliere un corso di diploma universitario
- ◯ Frequentare un corso di formazione post diploma
- ◯ Scegliere un corso di laurea che offra una sicura prospettiva di lavoro
- ◯ Scegliere un corso di studi in linea con la tradizione professionale di famiglia
- ◯ Intraprendere la strada che più risponde ai miei interessi qualunque essa sia
- ◯ Opzione 7
- ◯ Altro: _____

117. **Specificare**

_____

NEL COMPIERE LA TUA SCELTA PROFESSIONALE/UNIVERSITARIA, I TUOI AMICI RAPPRESENTANO:

(Esprimi il tuo grado di accordo per ogni affermazione)

118. **Un'opportunità di confronto**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

119. **Un punto di riferimento**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

120. **Una fonte di consigli/informazioni**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

121. **Un supporto emotivo**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

122. **Un aiuto per individuare le tue attitudini**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

INFLUENZA DELLA SCUOLA

123. **Quanto ti sta aiutando la tua scuola nella conoscenza del mondo del lavoro?**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

124. **Quanto la scuola ti sta aiutando nella conoscenza di te stesso, delle tue caratteristiche e delle tue aspirazioni?**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

QUANTO PENSI CHE INFLUISCANO NELLA TUA SCELTA UNIVERSITARIA/PROFESSIONALE, I SEGUENTI FATTORI?

Esprimi il tuo grado di accordo per ogni affermazione

125. **Le opportunità che si presentano**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

126. **I sogni**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

127. **Le mie capacità personali**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

128. **Gli interessi**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

129. **I successi scolastici di alcune materie**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

130. **L'intervento di insegnanti/genitori/amici**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

131. **Il mio progetto di vita**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

132. **Gli insuccessi scolastici**
Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
Per niente	◯	◯	◯	◯	◯	Moltissimo

Nome

STRUMENTO PER L'INDAGINE QUALITATIVA

Istruzioni
Lo strumento AVO GIOVANI consente di avere dati e informazioni approfondite su come ciascuno di noi si prepara a gestire il proprio inserimento e/0 reinserimento lavorativo. In particolare consente di ripercorrere la storia di vita della persona per sostenerla della definizione di un proprio progetto professionale.

Ti chiediamo di leggere attentamente ogni domanda e di rispondere con franchezza senza tralasciarne alcuna.
I dati sono trattati nel pieno rispetto della riservatezza.

133. **DATA:** *

Esempio: 15 dicembre 2012

134. **LUOGO DELLA COMPILAZIONE:** *

DATI ANAGRAFICI

135. **NOME** *

136. **COGNOME** *

137. **DATA DI NASCITA** *

Esempio: 15 dicembre 2012

138. **GENERE** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Maschio
- ◯ Femmina

139. **CITTA' DI RESIDENZA** *

140. **REGIONE DI RESIDENZA** *

141. **CITTA' DI DOMICILIO (indicare se diverso dalla residenza)**

142. **STATO CIVILE** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Celibe/Nubile
- ◯ Coniugato/a
- ◯ Conjvivente
- ◯ Vedovo/a

143. **FIGLI** *
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Sì
- ◯ No
- ◯ Convivente
- ◯ Vedovo/a

144. **PRESENZA DI DISABILITA' IN FAMIGLIA** *
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Sì
- ◯ No

145. **PRESENZA DI INVALIDITA' RICONOSCIUTA** *
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Sì
- ◯ No

FORMAZIONE

146. **D1. TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO AL MOMENTO DELLA COMPILAZIONE** *
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Diploma di "terza media" (istruzione secondaria di primo grado)
- ◯ 2 Qualifica professionale
- ◯ 3 Diploma di maturità (istruzione secondaria di secondo grado)
- ◯ 4 Diploma tecnico superiore statale
- ◯ 5 Diploma laurea primo ciclo (triennale)
- ◯ 6 Diploma laurea secondo ciclo (magistrale/specialistica)
- ◯ 7 Diploma laurea vecchio ordinamento
- ◯ 8 Diploma accademico I livello alta formazione artistica musicale
- ◯ 9 Diploma accademico II livello alta formazione artistica musicale
- ◯ 10 Dottorato di ricerca
- ◯ 11 Diploma di specializzazione

147. **D2. IN QUESTO MOMENTO SEI IMPEGNATO/A IN UN PERCORSO DI ISTRUZIONE , FORMAZIONE O DI STAGE/TIROCINIO?** *
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Sì, in un percorso di istruzione-vai alla D3
- ◯ 2 Sì, in percorso di formazione-vai alla D4
- ◯ 3 Sì,in attività di stage/tirocinio
- ◯ 4 No

148. **D3. IN QUALE TIPO DI PERCORSO DI ISTRUZIONE SEI IMPEGNATO/A**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Scuola secondaria di primo grado (scuola media)
- ◯ 2 scuola secondaria di secondo grado(liceo, istituto tecnico,istituto professionale, ecc.)
- ◯ 3 Ente di formazione professionale per conseguire la qualifica
- ◯ 4 Corso Universitario per conseguire la Laurea Triennale
- ◯ 5 Corso Universitario per conseguire la Laurea Magistrale
- ◯ 6 Corso di formazione professionalizzante/specializzazione professionale post diploma
- ◯ 7 Corso di alta formazione artistica musicale
- ◯ 8 Dottorato di Ricerca
- ◯ 9 Scuola di specializzazione
- ◯ Altro: _____

149. **D4. IN QUALE TIPO DI PERCORSO DI FORMAZIONE SEI IMPEGNATO/A (indica i primi tre in ordine di importanza)**

_____

150. **D5. HAI SVOLTO ESPERIENZE DI FORMAZIONE ALL'ESTERO ANCHE DI TIPO UNIVERSITARIO? (Stage,Erasmus,Ecc.)**
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Sì
- ◯ 2 No

151. **D6. INDICA IL LIVELLO DELLE TUE CAPACITA' LINGUISTICHE PER OGNI LINGUA ELENCATA** *
Contrassegna solo un ovale per riga.

	1 Nessuna capacità	2 Livello base	3 Livello intermedio	4 Livello avanzato
Inglese	◯	◯	◯	◯
Spagnolo	◯	◯	◯	◯
Francese	◯	◯	◯	◯
Tedesco	◯	◯	◯	◯
Altro (specificare)	◯	◯	◯	◯

152. **Altro**

_____

153. **D7. POSSIEDI UNA CERTIFICAZIONE LINGUISTICA?** *
Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Sì
- ◯ 2 No
- ◯ 3 In corso

154. **D8. SE SI SPECIFICA QUALE:**

_____

155. **D9. INDICA IL LIVELLO DELLE TUE COMPETENZE INFORMATICHE PER OGNI VOCE ELENCATA** *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	1 Nessuna competenza	2 Livello base	3 Livello intermedio	4 Livello avanzato
Sistemi operativi	◯	◯	◯	◯
Linguaggio di programmazione	◯	◯	◯	◯
Word processor	◯	◯	◯	◯
Fogli elettronici	◯	◯	◯	◯
Data base	◯	◯	◯	◯
Cad -disegno tecnico al computer	◯	◯	◯	◯
Navigazione in internet	◯	◯	◯	◯
Realizzazione di siti web	◯	◯	◯	◯
Reti di trasmissioni	◯	◯	◯	◯
Multimedia (video elaborazione, suoni, ecc.)	◯	◯	◯	◯

156. **D10. POSSIEDI UNA CERTIFICAZIONE INFORMATICA?** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Si
- ◯ 2 No
- ◯ 3 In corso

157. **D11. SE Sì, SPECIFICA QUALE**

_____

STATO OCCUPAZIONALE

158. **D12. ATTUALMENTE SEI** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Occupato/a (anche occasionale, irregolare, apprendista)
- ◯ 2 Inoccupato/a (non ho mai lavorato)
- ◯ 3 Disoccupato/a (ho perso il lavoro)- vai a D.13
- ◯ 4 In cerca di prima occupazione
- ◯ 5 Non lavoro e nonm cerco un occupazione
- ◯ 6 Lavoratore/trice in mobilità
- ◯ 7 Lavoratore/trice in cassa integrazione
- ◯ Altro: _____

159. **D13. DA QUANTO TEMPO HAI PERSO IL LAVORO (indicare i mesi di disoccupazione)**

_____

160. **D14. SE DISOCCUPATO/A , INDICA IL LIVELLO DI URGENZA NEL DISPORRE DI UN REDDITO LAVORATIVO**

Contrassegna solo un ovale.

- 1 Entro un anno
- 2 Entro sei mesi
- 3 Entro un mese

161. **D15. SEI ISCRITTO/A ALLE LISTE DI MOBILITA'?**

Contrassegna solo un ovale.

- 1 Sì
- 2 No

162. **D16. SE OCCUPATO/A INDICA CON QUALE FORMA CONTRATTUALE**

Contrassegna solo un ovale.

- 1 Tempo indeterminato
- 2 Tempo determinato
- 3 A progetto
- 4 A chiamata (collaborazione occasionale)
- 5 Apprendistato
- 6 Svolgo attività in proprio (es: commerciante, artigiano)
- 7 Svolgo attività come libero professionista
- Altro: _____

163. **D17. SE OCCUPATO/A INDICA IL REGIME ORARIO**

Contrassegna solo un ovale.

- 1 Full-time
- 2 Part-time

164. **D18. ANCHE SE IN MODO NON CONTINUATIVO QUANTI MESI HAI LAVORATO ALL'INCIRCA NEGLI ULTIMI DUE ANNI?**

Riporta periodo in mesi:

_____

165. **D19 NEGLI ULTIMI DUE ANNI HAI LAVORATO (puoi indicare più di una risposta)**
Contrassegna solo un ovale.

- 1 Con contratto a tempo indeterminato
- 2 Con contratto a tempo determinato
- 3 Con contratto di apprendistato
- 4 Tirocinio curricolare
- 5 Stage/tirocinio di inserimento o reinserimento
- 6 Con contratto a progetto
- 7 Con contratto a chiamata
- 8 Con voucher lavoro
- 9 Parittia iva
- 10 senza contratto
- Altro: _____

166. **D20. HAI SVOLTO ESPERIENZE DI LAVORO ALL'ESTERO?**
Contrassegna solo un ovale.

- 1 Sì
- 2 No

167. **D21. INDICA IL SETTORE OCCUPAZIONALE ATTUALE O NEL QUALE STAI CERCANDO O CERCHERAI OCCUPAZIONE: (indicare al massimo due risposte)**

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Settore nel quale sono occupato/a	Settore in cui cerco o cercherò occupazione
Agricoltura, silvicultura e pesca	◯	◯
Carta e cartotecniche	◯	◯
Chimica	◯	◯
Edilizia	◯	◯
Estrazione gas, petrolio, carbone, minerali e lavorazione pietre	◯	◯
Legno e arredo	◯	◯
Meccanica, produzione e manutenzione di macchine, impiantistica	◯	◯
Produzione Alimentari	◯	◯
Servizi culturali e di spettacolo	◯	◯
Servizi di distribuzione commerciale	◯	◯
Servizi di educazione, formazione e lavoro	◯	◯
Servizi di informatica	◯	◯
Servizi di pubblic utilities (es: ciclo delle acque, smaltimento dei rifiuti)	◯	◯
Servizi di telecomunicazioni e poste	◯	◯
Servizi finanziari e assicurativi	◯	◯
servizi alla persona (es: servizi di cura della persona e benessere fisico)	◯	◯
Servizi di attività sportive e ricreative	◯	◯
Servizi socio-sanitari (es: assistenza sanitaria, assistenza sociale)	◯	◯
Servizi turistici	◯	◯
Stampa ed editoria	◯	◯
Tessile, abbigliamento e calzature e sistema moda	◯	◯
Trasporto e logistica	◯	◯
Area comune	◯	◯
Altro (specificare)	◯	◯

168. **D22. CERCHI UN OCCUPAZIONE COERENTE CON LA TUA FORMAZIONE?** *

Contrassegna solo un ovale.

◯ 1 Sì

◯ 2 No

169. **D23. SEI DISPONIBILE A LAVORARE ANCHE IN SETTORI DIFFERENTI?** *

Contrassegna solo un ovale.

◯ 1 Sì

◯ 2 No

170. **D24. SARESTI DISPOSTO/A A TRASFERIRTI PER LAVORO?** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 No
- ◯ 2 Sì, nella mia Regione
- ◯ 3 Sì, in Italia
- ◯ 4 Sì, in Europa
- ◯ 5 Sì, nel mondo
- ◯ Altro: _____

171. **D25. SE CERCHI LAVORO INDICA QUALE MEZZI E STRUMENTI UTILIZZI(indicare al massimo tre risposte)** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ Servizi per il lavoro pubblici
- ◯ Agenzie per il lavoro private
- ◯ Giornali/Stampa
- ◯ Internet
- ◯ Autocandidatura
- ◯ Amici/Parenti
- ◯ Social network (Linkedin, ecc)
- ◯ Altro: _____

172. **D26. CON QUALE FREQUENZA TI DEDICHI ALLA RICERCA DI LAVORO** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Giornaliera
- ◯ 2 Settimanale
- ◯ 3 Menisle
- ◯ 4 Meno di una volta al mese

173. **D27. HAI PARTECIPATO A PROVE DI SELEZIONE NEGLI ULTIMI SEI MESI?** *

Contrassegna solo un ovale.

- ◯ 1 Sì
- ◯ 2 No

CONOSCENZA E FRUIZIONE DEI SERVIZI

174. **D28. QUI DI SEGUITO SONO ELENCATI ALCUNI SERVIZI/STRUTTURE PRESENTI SUL TUO TERRITORIO. INDICA SE LI CONOSCI E/O SE LI HAI FREQUENTATI NEL CORSO DEGLI ULTIMI DUE ANNI, ALMENO UNA VOLTA (puoi segnare che li conosci, anche se non ti ci sei mai rivolto)** *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Lo conosco	Non lo conosco	Sì, mi ci sono rivolto	No, non mi ci sono rivolto
Centro per l'impiego	◯	◯	◯	◯
Associazioni datoriali e/o organizzazioni sindacali	◯	◯	◯	◯
Enti di formazione professionale	◯	◯	◯	◯
Servizi di informazione e/o orientamento (informa giovani, informa lavoro, COL, CILO, Sportelli multifunzionali, ecc.)	◯	◯	◯	◯
Servizi della Camera di Commercio	◯	◯	◯	◯
Servizi di sostegno all'auto-imprendoitorialità	◯	◯	◯	◯
Servizi Universitari	◯	◯	◯	◯
Altro (specificare)	◯	◯	◯	◯

PARTECIPAZIONE SOCIALE

175. **D29. QUI DI SEGUITO SONO ELENCATI ALCUNI AMBITI DI ATTIVITA' E DI INTERESSE. INDICA SE FANNO PARTE DELLE TUE ESPERIENZE ATTUALI** *

Contrassegna solo un ovale per riga.

	Sì	No
Mi aggiorno sugli aspetti di politica nazionale e internazionale	◯	◯
Leggo regolarmente giornali e quotidiani	◯	◯
Sono iscritto/a a un social network(Facebook, ecc.)	◯	◯
Sono iscritto/a a un social network professionale (Linkedin, ecc.)	◯	◯
Sono iscritto/a a un sindacato	◯	◯
Sono iscritto/a a un partito politico	◯	◯
Partecipo a eventi culturali	◯	◯
Faccio parte di un'associazione o gruppo religioso	◯	◯
Faccio parte di un associazione o gruppo sportivo	◯	◯
Faccio parte di un gruppo musicale o culturale	◯	◯
Faccio parte di un associazione o gruppo educativo(scout, ecc.)	◯	◯
Sto effettuando/ Ho effettuato il servizio civile	◯	◯
Svolgo attività di volontariato	◯	◯

Appendice III

Le interviste semistrutturate per l'esplorazione della storia e del progetto professionale dei giovani adulti in condizione di disabilità.

Qui di seguito sono riportate le 20 interviste biografiche semistrutturate realizzate con 20 giovani adulti campani in condizione di disabilità che sono impegnati in un percorso lavorativo. Al fine di indagare la storia professionale e il progetto professionale dei partecipanti, è stata adottata la seguente sollecitazione "Narra la tua storia professionale e il tuo progetto professionale ripensando agli elementi individuali e contestuali che li hanno caratterizzati"

.

Intervista n° 1

Mi chiamo A. ed ho 26 anni. Mi sono diplomato all' istituto alberghiero perché mi piace l' ambito della ristorazione. Ho la sindrome di Down e per questo motivo anche se ho inviato cv a vari alberghi per lavorare come cameriere non sono stato accettato perché dicevano che non era un lavoro che potevo svolgere. Quando me lo dicevano mi arrabbiavo perché non capivo perché non potessi lavorare poi ho capito che quando hai una faccia diversa dagli altri e a volte ti comporti in modo diverso gli altri hanno paura e quindi non ti danno la possibilità di lavorare. Per diverso tempo non sono riuscito a lavorare però non mi sono abbattuto fino a quando un amico di mio padre ha aperto una pizzeria a Napoli e io gli ho chiesto se potevo fare un po' di esperienza. Da sei mesi sto facendo uno stage presso questa pizzeria e mi piace molto. Mi piace chiacchierare con i clienti e consigliargli le pizze da scegliere. Con gli altri ragazzi che lavorano in pizzeria dopo un po' di tempo le cose sono andate bene perché all' inizio mi vedevano strano poi hanno capito che ognuno ha il suo carattere e le sue particolarità. Questa esperienza mi sta aiutando a saper lavorare in gruppo e a gestire l' ansia che a volte ho quando ci sono molti clienti da servire. A volte però mi è capitato di ascoltare dei commenti non carini nei miei confronti da parte dei clienti che non volevano essere serviti da me e questo mi ha fatto male . Per me questa è una barriera enorme. Mi sono sentito non apprezzato non perché non facessi bene il mio lavoro ma perché ho la Sindrome di Down. Per fortuna non tutti i clienti sono cosi. Anzi molti mi ringraziano e mi fanno i complimenti per il modo in cui lavoro. Una mia risorsa è sicuramente la voglia di comunicare con gli altri per questo mi piace stare al centro dell'attenzione. Inoltre avendo fatto l' istituto alberghiero ho studiato il mestiere del cameriere e le varie tecniche ma avevo bisogno di lavorare in una pizzeria per far vedere cosa so fare.

1. Intervista n° 2

Mi chiamo A. e ho 24 anni. Sono paraplegica dalla nascita a causa di una patologia genetica. Dopo aver frequentato il liceo classico ho deciso di frequentare dei corsi di scrittura e di prendere l 'abilitazione come pubblicista. Ho sempre adorato scrivere e sto cercando di far diventare questa passione un lavoro. Da circa 7 mesi sto svolgendo uno stage come pubblicista presso un giornale locale di Avellino. Purtroppo l ' ufficio della redazione è poco accessibile e quindi sono costretta a lavorare a casa. Questo mi pesa perché non ho nessun rapporto con gli altri colleghi se non tramite mail. Anche con il mio datore di lavoro non ho molti rapporti da un punto di vista umano ma so che apprezza il mio lavoro. Mi sarebbe piaciuto fare la reporter e poter viaggiare ma la mia condiziome di disabilità non mi permette di svolgere questo tipo di lavoro. Per alcuni aspetti quindi la mia condizione è una barriera anche se mi rendo conto che se la società e il mondo del lavoro tenessero conto anche delle condizioni di disabilità sarebbe possibile accedere a varie professioni mentre spessp mi sono sentita dire che data la mia disabilità era meglio non lavorare e coltivare degli hobby ma questo significa non vivere davvero. Quando lavoro , anche se si tratta di uno stage, mi sento produttiva, mi sento viva e se non potessi farlo sentirei di non aver realizzato il mio progetto professionale e anche di vita. In futuro vorrei trasferirmi al Nord e tentare di lavoro in redazioni più importanti anche se credo che i pregiudizi che ci sono qui al sud sulle persone disabili ci siano anche al Nord ma almeno lì ci sono più opportunità di lavoro. Sento anche l' esigenza di diventare più autonoma rispetto alla famiglia che per alcuni aspetti rappresenta per me una risorsa importante perché mi hanno aiutato a credere in me stessa ma per alcuni aspetti mi limitano tendendo a proteggermi dalle delusioni delle mie aspettative rispetto al mondo lavorativo e allo sguardo a volte pietoso e compassionevole di chi non è disabile. Nonostante le difficoltà la mia disabilità fa parte del mio modo di essere al mondo, di affrontare la vita e mi ha formato rendendomi forte e pronta ad affrontare gli imprevisti della vita. Credo che mi abbia anche aiuto a gestire meglio lo stress e a non abbattermi di fronte alla risoluzione dei problemi , ricercando sempre nuove strategie. Tuttavia se non vengo messa in un contesto come quello lavorativo che mi permette di esplorare le competenze che già ho e di acquisirne altre non potrò mai realizzare a pieno il mo progetto professionale. Un' altra barriera riguarda l' inadeguatezza dei centri per l impiego nel supporto alla ricerca del lavoro delle persone in condizioni di disabilità e la mancanza sul territorio di punti di informazione e di orientamento al lavoro che sostengono i giovani nel pensare ad un proprio progetto professionale in modo strutturato e realistico.

Si parla tanto di inclusione lavorativa ma a mio avviso ancor prima della realizzazione dell' inclusione lavorativa bisognerebbe lavorare per fornire un orientamento inclusivo già a partire dalla scuola superiore e formare gli studenti rispetto a quelle competenze che

sono necessarie per porsi nel mondo del lavoro. Ci vorrebbe la presenza di esperti di orientamento sia a scuola che nel territorio che ti aiutano a capire che tipo di progetto professionale vuoi costruire, le tue attitudini e che ti aiutino ad orientarti nella ricerca del lavoro e che ti formino ad esempio anche rispetto ai nuovi canali di ricerca del lavoro e di presentazione del cv.

2. Intervista n° 3

Mi chiamo A. e ho 26 anni. Sono un avvocato tirocinante. Dopo aver studiato Giursprudenza ho iniziato a cercare un tirocinio da fare in uno studio penalista perché è questo l' ambito in cui vorrei specializzarmi. Dopo tante porte sbattute in faccia a causa della mia disabilità sono riuscito a trovare uno studio in cui poter fare un po' di esperienza. È stato davvero difficile trovare questa possibilità perché ogni studio in cui mi presentavo mi chiedeva solo informazioni sulla mia disabilità , senza chiedermi altre informazioni sulle mie competenze , le mie attitudini, il mio progetto professionale futuro. Mi sono sentito trattato come un emarginato e per un momento ho pensato di mollare tutto. Ma poi ho pensato che nonostante le mie difficoltà dovevo autodeterminarmi e realizzare il mio progetto professionale o almeno provarci.

L' esperienza in questo studio mi sta permettendo di acquisire una serie di competenze tecniche come la redazione degli atti, il contatto con i clienti e spero a breve di poter gestire autonomamente qualche causa. In realtà il mio sogno è lavorare come avvocato negli USA . Infatti contemporaneamente sto svolgendo un corso di inglese per perfezionarmi. Voglio andare negli USA anche perché credo che abbiano un approccio diverso alla disabilità, sono aperti alle differenze. Inoltre grazie a questa esperienza sto imparando a gestire meglio il fatto che sono ipovedente. Ho bisogno di più tempo e quindi sono costretto a pianificare bene i tempi di lavoro

Probabilmente le parti più impegnative del lavoro che talvolta vivo come un limite, consistono nel prendere appunti dettagliati su chiamate, conversazioni e istruzioni da colleghi e clienti. Trovo che la più grande difficoltà sia riuscire a prestare attenzione a ciò che viene detto e scrivere le note allo stesso tempo.

Nonostante le difficoltà penso che la mia disabilità mi abbia reso più consapevole del fatto che a volte posso avere difficoltà con la mia attenzione ai dettagli, il che significa che mi concentro consapevolmente sdi più. Scoprirai che quando inizi a lavorare come apprendista tirocinante pensi di avere una buona attenzione ai dettagli finché il tuo primo lavoro non viene letto dal tuo supervisore Quindi è sempre una buona forza continuare a lavorare su questo aspetto.Un' altra risorsa importante riguarda la mia capacità di parlare apertamente della mia disabilità affinchè di qualsiasi assistenza tu possa aver bisogno

possa essere messa in atto in anticipo, . Inoltre, è importante non permettere alla disabilità di definirti . Io ho scoperto che l'impatto che ha su di me nel posto di lavoro la mia disabilità sul posto di lavoro è probabilmente meno pronunciato rispetto a quando ero all'università, e quindi è importante non pensare che sarà impossibile costruire un proprio progetto professionale a causa della propria disabilità . Anxche se mancano delle strutture sul territorio che ti aiutano ad orientarti nel mondo del lavoro e a sostenerti nell' esplorazione dei tuoi sogni e delle tue capacità.

3. Intervista n° 4

Mi chiamo C. Ho 30 anni e lavoro come ingegnere. Sono dislessica. Sono socia dellaWomen's Engineering Society e da sempre lotto per sollecitare le donne con disabilità a realizzare il proprio progetto di vita e il proprio progetto professionale. Lavoro in una piccola azienda informatica. Considero le mie capacità personale una grande risorsa. Nello specifico sssendo dislessica, ho dovuto davvero sviluppare le mie capacità di gestione del tempo perché so che per leggere e scrivere ho bisogno di più tempo degli altri. Non posso lasciare le cose all'ultimo minuto, perché mi prenderanno u quindi pianifico in anticipo e sono bravo a visualizzare la strada da percorrere. L' azienda in cui mi trovo inizialmente ha avuto un po di problemi ad accogliermi in modo inclusivo. C' è voluto tempo per un adattamento reciproco. Ho cercato di far conoscere all' azienda , la mia condizione e si è instaurato un dialogo reciproco cosa che non accade in altri contesti lavorativi, spesso molto chiusi e con tanti pregiudizi sulle capacità lavorative delle persone in condizione di disabilità per cui o ti adatti tu alle loro esigenze oppure sei licenziato. Quello che credo sia ancora un limite è non avere un referente esperto sulla disabilità che possa accompagnarti nell' inserimento e che costruisca insieme a te le strategie per una piena inclusione lavorativa. Le piccole e grandi aziende italiane dovrebbero formarsi sulla disabilità. C'è ancora troppa ignoranza che genera stereotipi e discriminazioni e questa è la barriera più difficile da abbattere.

Inoltre le aziende dovrebbero rendere inclusivo anche il processo di candidatura, dando dei tempi aggiuntivi quando ci sono dei test di valutazione da compilare e un supporto in questo processo.

Inoltre uan barriera secondo me riguarda la mancanza di centri di orientamanto che facciano un lavoro concreto a partire dal contesto universitario. Ci si sente disorientati quando si avvicina la laurea perché non si conoscono bene le competenze acquisite nel percorso , si è confusi sui propri sogni professionali e non si sa come pianficare un concreto progetto professionale. Inoltre bisognerebbe investire di più non solo sugli

apprendimenti disciplinari ma anche su quelle competenze che si acquisiscono in ambito non formale , nelle relazioni in generale.

E poi non bisogna sottovalutare i tirocini come tappa fondamentale per prepararsi al mondo del lavoro.

Alla fine del mio tirocinio in questa attuale azienda ci è stato chiesto di fare una presentazione del nostro lavoro in azienda al nostro manager di e ad un valutatore esterno. poche settimane dopo dalla fine del mio tirocinio mi hanno proposto un lavoro. Tuttavia

Tuttavia, per ottenere il mio posto sul programma di tirocinio, c'è stato un processo di reclutamento completo che ha coinvolto un'applicazione online, tre test online (ragionamento verbale e numerico e giudizio situazionale), seguito da un'intervista telefonica generale, un'intervista tecnica faccia a faccia con un valutatore nell'area di competenza a cui avevo chiesto di lavorare, e poi un centro di valutazione. A causa della mia disabilità, mi è stato concesso del tempo extra per la preparazione prima di qualsiasi attività che richiedesse la lettura. Ad esempio, dove gli altri avevano 15 minuti per rivedere un'attività, ho avuto una percentuale di tempo aggiuntivo per garantire che fossi stato preparato in modo completo. Una delle cose migliori del processo è stato il feedback approfondito che ho ricevuto alla fine della giornata di valutazione, che è stato davvero utile. Una mia barriera . che ho riscontrato proprio nel processo di selezione , riguarda il parlare della mia disabilità. Ci tieni a fare bella figura con il selezionatore ma hai paura che la disabilità possa rovinare tutto. Poi però con la possibilità di mettermi alla prova ho capito che quello era un mio limite e non un limite che vedeva il selezionatore in me.

Direi che la mia disabilità mi ha aiutato in qualche modo perché ho delle capacità organizzative così forti. Mi ha aiutato a stabilire le priorità e a gestire il mio carico di lavoro. Tuttavia una barriera che riscontrovè il rapporto con i miei colleghi che talvolta sono condizionati dal sapere che sono dislessico e non mi coinvolgono in alcune attività pur avendo dimostrato che so gestire bene i tempi e il carico di lavoro. Nonostante queste difficoltà ho imparato a non la mia disabilità come una limitazione, perché è ciò che ti rende unico. Ti fa vedere e pensare alle cose in modo diverso, il che può davvero darti un vantaggio sugli altri. Sono più organizzato, perché ho dovuto adattarmi a causa della mia disabilità.

4. Intervista n° 5

Narra la tua storia professionale e il tuo progetto professionale ripensando alle barriere e alle risorse incontrate rispetto a te stesso e nel contesto sociale e lavorativo.

Volentieri mi chiamo F e ho 22 anni, mi sono diplomata presso un isituto tecnico commerciale come ragioniera. Ho seguito poi un corso di contabilità che mi ha permesso di fare i primi passi nel mondo di lavoro. Dopo diversi stage in azienda ho trovato lavoro presso uno studio commercialista. Uscita dalle superiori mi sentivo abbastanza spaeasta . Tutti dalla famiglia agli amici mi parlavano della crisi lavorativa mettendomi in guardia da delusioni e aspettative non soddisfatte. Ricordo che mio padre e mia madre volevano aprirmi uno studio commercialista per proteggermi da tali delusioni ma io ero curiosa di esplorare il mercato del lavoro ma per farlo avevo bisogno di confrontarmi con persone esperte . Per questo mi sono rivolta al centro per l' impiego e a varie agenzie di lavoro interinali. In realtà credevo che questi enti potessero anche orientarmi per capire meglio che tipo di progetto professionale fosse più adatto a me ma non è stato cosi. Colloqui sbrigativi , informazioni sui principali motori di ricerca del lavoro ma nulla che mi potesse aiutare a schiarirmi l' idea. Tuttavia ero sicura di voler intraprendere un lavoro coerente con la mia formazione ma non volevo iscrivermi all università. Mi rendevo però conto che forse il diploma da solo non sarebbe bastato. Per questo in internet ho trovato l annuncio di un corso di contabilità che ti permetteva di svolgere anche uno stage in azienda. All' inizio seguire il corso per me è stato difficile perché sono un ipovedente grave e pur avendolo fatto presente i formatori non sono venuti incontro alle mie necessità. Quindi ho iniziato a registrare le lezioni. Certo per un ipovedente grave non è il massimo avere a che fare costantemente con la lettura e la scrittura di numeri spesso scritti in modo molto piccolo ma io non volevo che la mia disabilità diventasse un ostacolo alla realizzazione di un mio sogno professionale anche se il comportamento dei formatori e talvolta anche degli altri corsisti spesso mi demotivava. Cè stato anche chi , resosi conto della mia disabilità ha cercato di convincerni a mollare questa strada ma io diciamo che sono abbastanza testarda. Però sicuramente ho vissuto questo come una barriera. Di certo il corso non era un corso accessibile ad un ipovedente grave. Un'altra barriera credo sia stata rappresentata da alcuni parenti che mi dicevano di accontentarmi della pensione di invalidità e di dedicarmi a qualche hobby come se il lavoro per me non dovesse essere una dimensione importante della mia vita. Questo mi ha fatto male ma la mia determinazione era più forte di tutto ,anche degli occhi di chi guardandomi è come se mi avesse detto "Non ce la farai mai". Spesso in alcuni momenti di sconforto mi confrontavo con i volontari e i ragazzi dell' UNIVOC. Loro mi hanno dato tanta forza e mi hanno sostenuto. Comunque tornando al mio lavoro, dopo questo corso di formazione che è durato circa sei mesi , è arrivato il momento dello stage. Soltanto a me fu chiesto se ero sicura di volerlo fare e questo mi irritò profondamente. Il primo mese in azienda fu molto duro sia per la costituzione fisica dell ambiente poco illuminato, che per i comportamenti di alcuni colleghi stagisti. Spesso quando si trattava di dover fare dei lavori di gruppo, non venivo scelta , probabilmente perché i miei colleghi avevano paura che rallentassi il loro lavoro. Di contro gli impiegati

dell' azienda con cui ho lavorato, con enorme pazienza mi hanno insegnato tanto. Alla fine dello stage soltanto due persone sarebbero state impiegate in azienda e purtroppo io non fui presa. Ero un po' sconfortata e attribuivo il non essere stata presa al mio problema. Ma non mi volevo fermare. Dopo alcuni mesi alla ricerca di annunci , che cercassero una giovane ragioneria , non essendo stata contattata da nessuno studio decisi di contattare una impiegata dell'azienda in cui avevo svolto lo stage per chiederle se conosceva qualche studio che aveva bisogno di praticanti ragionieri anche senza remunerazione. Dopo un giro di telefonate fatte ad alcuni amici c era uno studio che aveva bisogno di un praticante ed era anche non lontano da casa. Mi sono trovata subito bene sia con i colleghi che con il commercialista che gestiva lo studio. Sono stata messa nella condizione di lavorare nel migliore dei modi. Tuttora lavoro in questo studio e posso dire di aver realizzato il mio sogno . L' ambiente lavorativo che sperimento e la collaborazione dei miei colleghi sono una grande risorsa. Mi trovo molto bene, ho un buon rapporto coi colleghi e con i responsabili che comprendono e vengono incontro alle mie necessità senza problemi. Anche in me devo riconoscere delle risorse come la mia determinazione e la mia voglia di migliorarmi anche se a volte l' insicurezza legata al come gli altri percepissero la mia disabilità è stata una barriera che poi ho abbattuto.Credo che a livello aziendale ci sia molto da lavorare per rendere gli ambienti di lavoro accessibili ma ancor prima andrebbe fatto un lavoro culturale per cambiare lo sguardo delle persone in merito alla disabilità perché ci sono ancora troppi pregiudizi. Mancano inoltre degli enti che forniscono un orientamento mirato per poter capire bene quale direzione intraprendere e dove cercare in base alle propria formazione e alle proprie competenze. Come ho detto sono un ipovedente grave quindi ho un residuo visivo non superiore a 2/10 in entrambi gli occhi. Ho bisogno di ingrandire i caratteri delle cose che leggo e di una luce particolare che mi aiuta. Tuttavia riesco ad orientarmi molto bene al buio ed ho un buon udito. Credo che la mia disabilità mi abbia permesso di essere maggiormente propensa ad adattarmi alle situazioni nonostante le difficoltà incontrate.Ma mi rendo conto che nella società e nell ambito lavorativo a volte la disabilità è vista come un limite e non un modo di vivere, una condizione esistenziale.

5. Intervista n° 6

Sono F. ed ho 23 anni. Ho frequentato l' istituto tecnico- professionale. Ho iniziato a studiare Matematica ma la mia condizione di salute per un periodo è peggiorata e non potevo sforzare la vista quindi ho abbandonato l' università con grande dispiacere. Mi sarebbe piaciuto diventare un' insegnante di matematica. Per un periodo di tempo avevo perso la voglia di pensare al mio futuro e ai miei progetti professionali. Molti mi dicevano che essendo ipovedente grave avrei potuto lavorare al massimo come centralinista frequentando un corso di formazione a Bologna. Ma pensandoci non era di certo il lavoro

che volevo fare nella mia vita. Mi sarebbe piaciuto avere a che fare con i numeri e ho cercato degli studi in cui poter fare un po' di praticantato ma sono stata rifiutata. Nessun commercialista se la sentiva di avere una tirocinante definita "con problemi". Nessuno mi ha dato le possibilità di imparare il mestiere di ragionieria e di esprimere le mie attitudini. Mi sono sentita non valida e impossibilitata a realizzarmi dal punto di vista lavorativo. E sicuramente la chiusura da parte di questi commercialisti nei miei confronti ha rappresentato un enorme barriera. Spesso confrontandomi con altri ragazzi ipovedenti come me ho ascoltato storie simili alle mie, che sono storie di discriminazione in cui ti viene negata la possibilità di realizzare i propri progetti lavorativi attraverso i quali potersi poi realizzare come persone. Una risorsa importante è stata la mia famiglia perché grazie a loro ho avuto la possibilità di aprire un b&b. Nello specifico io mi occupo della gestione economica e dell' accoglienza dei clienti. Credo che questa sia la mia strada professionale perché mi piace gestire gli affari in modo autonomo, mi piace essere una piccola imprenditrice. Penso di avere delle buoni doti imprenditoriali e organizzative e di saper stare a contatto con i clienti. Considero queste mie capacità come una risorsa importante sia nel lavoro che nell' affrontare i problemi quotidiani. Credo che il modo in cui funziona il mondo del lavoro sia di per sé una barriera alla realizzazione dei giovani in generali , e dei giovani disabili ancor di più perché il mondo del lavoro spesso ci discrimina e ci fa sentire incapaci e inutili. Un'altra barriera è il mondo della scuola che non ci fornisce le competenze adeguate per inserirsi nel mondo del lavoro e in generale non aiuta i giovani ad orientarsi nel mondo del lavoro. Un'altra barriera è la mancanza di risorse sul territorio in termini di orientamento professionale dei giovani. Mi sono rivolta ad alcuni sportelli di orientamento per i giovani perché volevo capire se potevano aiutarmi a schiarirmi le idee sia sulle mie attitudini che su come ricercare lavoro sul territorio ma ho fatto un buco nell' acqua.

6. Intervista n° 7

Mi chiamo F., ho 27 anni. Ho una disabilità motoria. Ho frequentato il Liceo Classico. Poi mi sono mi sono laureato prima in Management e poi ho conseguito la Laurea Magistrale in Economia e Gestione delle Imprese. Attualmente lavoro in un azienda che si occupa di brokeraggio assicurativo. Prima di lavorare in questa azienda ho effettuato un tirocinio universitario ma non mi sono trovato bene perché non mi hanno messo delle condizioni di poter fare cose pratiche. questa Poi cercando su internet ho trovato il portale di lavoro chiamato Jobmetoo e da li è iniziato il contatto con l' azienda con la quale lavoro attualmente. Mi sento fortunato perché ho trovato un ambiente giovane, dinamico e stimolante. I miei colleghi mi hanno subito accolto e integrato alla grande. Fin da subito, grazie soprattutto all'HR manager, l'azienda mi è venuta incontro. Questa è stata

sicuramente una grande risorsa che mi ha permesso di fare del mio meglio. Se penso al mio bagaglio di risorse sicuramente le competenze acquisite nel contesto universitario mi hanno aiutato molto come le competenze informatiche, economiche e matematiche. Però credo di dover potenziare la conoscenza delle lingue straniere. Per quanto riguarda il mio progetto professionale mi viene da pensare al futuro , a come sarei ad esempio tra cinque anni. Probabilmente avrò acquisito una professionalità diversa e un modo di approcciarmi al lavoro più maturo. Non so quale ruolo potrò ricoprire, però sarò importante per la mia azienda. Sono sempre stato interessato a gestire un team…la squadra è il motore di tutto, nel lavoro come nello sport che è una mia passione che mi ha insegnato a saper lavorare in team. Se penso alle resistenze incontrate nel passato durante i colloqui di lavoro o durante il tirocinio all' università non mi sembra vero che sia riuscito a realizzarmi professionalmente e che la mia disabilità non venga percepita come un fattore invalidante ma credo che a livello sociale e culturale ci siano ancora molte barriere che devono essere superate perché c ' è una rappresentazione distorta della persona disabile come persona incapace di lavorare e di dare il suo contributo a livello professionale e sociale. Nella mia azienda la relazione con i colleghi è stata una risorsa importante perché mi ha permesso di inserirmi serenemante in un nuovo contesto che mi ha permesso di esprimere le mie potenzialità. Un' altra risorsa è stata proprio il sito Jobmetoo la cui interfaccia è molto agevole e inoltre offre chiarezza rispetto alle posizioni offerte.

7. Intervista n° 8

Sono G. e ho 28 anni. Dopo la laurea in Scienze Politiche e Relazioni Internazionali alla Sapienza di Roma e un Master in Diritto del lavoro, relazioni sindacali e contenzioso, ho deciso di intraprendere il mio percorso professionale nel mondo delle Risorse Umane il cui obiettivo principale è quello della valorizzazione e crescita delle persone. La mia carriera nel mondo HR ha inizio con uno stage post-laurea in un'azienda della grande distribuzione e da lì, la mia determinazione, la mia passione per il diritto del lavoro e per gli aspetti gestionali, mi hanno portata in grandi contesti aziendali dove sono riuscita a seguire più percorsi in ambito HR, l' Amministrazione del Personale in Altran Italia SpA, la Selezione in FCA ed oggi la Gestione del Personale in Autostrade per l'Italia. Mi ritengo una persona fortunata in quanto non ho mai riscontrato difficoltà nel mondo del lavoro legate alla mia disabilità. Penso che le competenze acquisite negli anni mi abbiano portata ad ottenere buoni risultati professionali e a costruire un network relazionale forte ed efficace. Ad un certo punto della mia carriera professionaleAvevo voglia di cambiare lavoro ed ero alla ricerca di annunci in linea con le mie caratteristiche. Sul sito di InfoJobs ho visto l' annuncio della mia attuale azienda. L'ingresso in Autostrade per l'Italia è stato molto positivo sia da un punto di vista delle nuove attività e responsabilità che mi sono state

affidate e sia per l'accoglienza da parte dei colleghi che si sono dimostrati fin da subito molto disponibili. Sicuramente il rapporto con loro e il modo in cui mi ha accolto l'azienda sono state delle risorse fondamentali. Fin dalla prima fase di selezione e fino all'ultimo colloquio diretto con l'azienda, l'entusiasmo e la voglia di entrare a far parte di una realtà aziendale come quella di Autostrade erano altissimi. Lavorare per un'azienda prestigiosa e di notevole importanza per il mercato italiano come Autostrade per l'Italia penso infatti che sia il sogno di molti. Per quanto riguarda le barriere riscontrate in generale penso che ancora oggi molte aziende assumano persone con disabilità solo per adempiere ad un obbligo di legge e spesso rimangono sorprese quando si trovano di fronte una persona che seppur disabile svolge al massimo il proprio lavoro, anzi alcune volte anche meglio delle cosiddette "persone normali". A mio avviso servono maggiori tutele per i disabili in quanto spesso si ritrovano nella condizione di vittime inconsapevoli di un sistema ancora oggi obsoleto e poco informato sulle patologie. Penso che tutti abbiano diritto ad una possibilità per poter realizzare il proprio progetto professionale. Rispetto a me stesso credo che la mia risorsa sia rappresentata proprio dalla mia disabilità perché mi ha permesso di sviluppare la determinazione, la solarità e l' entusiasmo e sono proprio questi aspetti che mi hanno aiutata ad affrontare la mia patologia e a viverla nel migliore di modi. Posso dire con serenità che quella che sono oggi è merito anche della mia disabilità. Sarebbe importante , per ottimizzaare i tempi di inserimento in un' azienda,, potersi interfacciare con un esperto che sostenga il lavoratore nel processo di inserimento e che lo orienti anche rispetto alle mansioni perché spesso i datori di lavoro si chiedono quali mansioni può fare una persona disabile in generale senza pensare che ognuno ha le sue peculiarità.

8. Intervista n° 9

Sono G. e ho 25 anni. Alla nascita mi hanno diagnosticato un ritardo cognitivo e alcuni problemi motori. Durante il periodo scolastico ho vissuto molte difficoltà ad integrarmi con gli altri compagni di classe ma grazie alle insegnanti di sostegno e alla mia famiglia sono riuscito a stare meglio in classe. Con la mia famiglia ho deciso di frequentare l' istituto d' arte perché mi è sempre piaciuto disegnare , in particolare mi piace disegnare e progettare anelli. Durante le scuole pur avendo questa passione non immaginavo un lavoro per me, forse anche per paura che i miei problemi mi avrebbero reso impossibile lavorare. Finita la scuola per un anno sono stato a casa senza far nulla ma continuavo a disegnare gioielli e a studiare tramite internet nuove tecniche di progettazione. Ma mi sentivo solo e isolato, ero sempre nervoso. Senza dirmi nulla i miei genitori andarano a parlare con una mia vecchia insegnante per capire se c' erano delle botteghe a Napoli che lei conosceva per poter fare un periodo di tirocinio. Poco dopo mio padre mi disse che c' era la possibilità di

lavorare a Borgo degli Orefici con un bravo artigiano che era disposto ad insegnarmi il mestiere. Allp inzio non è stato facile lavorare insieme perché l' artigiano sapendo che avevo un ritardo cognitivo parlava piano e ripeteva le cose come se fossi stupido, poi ho capito che la sua non era cattiveria ma semplicemente ignoranza rispetto alla mia disabilità. Con il passare del tempo ci siamo conosciuti meglio e ci siamo adattati l' uno all' altro. All' inizio quando arrivava qualche cliente in negozio mi sentivo osservato e inoltre anche se volevo dare io delle informazioni i clienti non si rivolgevano mai a me e li ho sentito il pregiudizio per il mio aspetto fisico e i miei problemi motori. Con il passare del tempo l' artigiano esponeva i miei piccoli lavori ai clienti coinvolgendomi nella presentazione dei miei lavori e credo che questo avesse aiutato da un lato i clienti a conoscermi e a capire che al di là della disabilità io so lavorare bene e ho delle competenze tecniche che loro hanno apprezzato e ha aiutato me a non sentirmi messo da parte o diverso ma la mediazione dell' artigiano è stata fondamentale. Ho iniziato a sentirmi una risorsa. Dopo un periodo di prova l' artigiano mi ha assunto con un contratto di stage che ancora oggi sto svolgendo. Mi piacerebbe usare le cose che sto imparando per lavorare magari in un azienda che si occupa di produzione di gioielli oppure aprirmi io una piccola attività magari con l' aiuto dei miei genitori. Se non avessi fatto questa esperienza lavorativa credo che mi sarei spento perché non avevo uno scopo nella giornata invece lavorare ti aiuta a sentirti produttivo, a migliorare le capacità di relazione , a metterti alla prova e a sentirti meglio con te stesso. Ho scoperto tante cose di me attraverso il lavoro come la capacità di gestire i tempi della consegna del lavoro , di lavorare con un'altra persona e di essere aperto alle critiche e ai consigli di chi ha più esperienza di me. Tuttavia credo che siano poche le persone come l artigiano presso cui lavoro che danno fiducia ai giovani, ancor più ai disabili, senza sapere come gestire la condizione di disabilità. La società non è ancora pronta ad adattarsi per rendere accessibile i vari tipi di lavoro alle persone con me , perché non c' è la volontà di farlo e questo diventa una barriera alla realizzazione professionale dei giovani disabili. L' incontro con questo artigiano è stato per me una risorsa che mi ha permesso di scoprire le mie attitudini e il mio talento e di pensare che anche io potevo realizzarmi pian piano dal punto di vista lavorativo e mi ha permesso anche di vivere la mia disabilità in modo diverso, non più come un ostacolo perché ho capito che se voglio posso realizzare i miei progetti nonostante la disabilità.

9. Intervista n° 10

Ciao! Sono J. ed ho 27 anni. Ho conseguito il diploma scientifico ed ho iniziato a frequentare Scienze Statistiche presso l' Università Federico II di NapoliNel corso degli studi, a causa di vicissitudini personali – legate alla patologia – ho avuto due lunghi periodi di convalescenza e riabilitazione che mi hanno portato sempre più lontano dal

percorso di studi ed ho concentrato le mie energie nell'ambito lavorativo.Prima in un ufficio di marchi e brevetti e poi ho gestito la parte di social e comunicazione di due locali stagionali in Sardegna ed infine, prima di iniziare a lavorare in Jobmetoo, ho lavorato come consulente commerciale per una società che si occupava di anomalie finanziarie.Inoltre faccio parte del Consiglio Direttivo dell'Associazione Italiana Osteogenesi Imperfetta (associazione che si occupa di promuovere e finanziare la ricerca scientifica della patologia da cui sono affetto e che implica una disabilità motoria. Se penso alla mia esperienza professionale mi rendo conto che ho incontrato numerose difficoltà soprattutto da parte dei colleghi di lavoro che non mi vedevano come una risorsa ma come un peso. Ho dovuto lavorare il doppio per dimostrare le mie competenze lavorative. Lo stesso è accaduto durante i processi di selezione dove l 'attenzione era più rivolta alla mia disabilità che alle mie competenze. Mi veniva chiesto se potevo svolgere certe mansioni , se mi stancavo e alcune volte i datori di lavoro si sono mostrati incapaci di gestire la mia condizone di disabilità, vedendola come un limite. Grazie allì esperienza all' estero dove ho trascorso due anni come studente di diritto alla Queen's University di Belfast, e ho mparato molto socialmente, ho imparato a relazionarmi con persone di culture diverse.La mia decisione di lasciare l'università è stata perché sentivo che il corso che avevo scelto non era adatto e non riuscivo ad immaginarmi una carriera di quel tipo. Così ho deciso di lasciare, e perseguire ciò che volevo davvero fare. Fin dalla tenera età sono sempre stato affascinato dai computer e dalla tecnologia in generale, quindi era naturale che mi aggirassi per quello. Il mio attuale lavoro a tempo pieno è come sviluppatore di software nel servizio civile dell'Irlanda del Nord, un lavoro che faccio da quasi due anni, e lo adoro. Ero preoccupato per il mio futuro. Lo fanno tutti, fa parte della vita!Qualcosa che è molto importante sottolineare è che, le scelte che si effettuano una volta uscite dalla scuola poi possono cambiare una volta che ti confronti con la realtà sia essa un'università, un'ulteriore istruzione o direttamente nel mondo del lavoro. L' importante è trovare la strada giusta. Quello che manca in Italia e che per me è una barriera e non poter essere orientati rispetto al futuro da professionisti che si occupano di questo ambito. Nonostante le difficoltà incontrate sono riuscito a capire quale era il mio progetto professionale e come fare per realizzarlo.Nella vita, non saprai mai come troverai qualcosa finché non lo provi. Per me, anche se mi è sempre piaciuta l'idea dell'università, e in quel periodo mi è piaciuto molto il mio tempo, alla fine non era la strada giusta per me, quindi ho deciso di sceglierne uno diverso. Ricordo che la cosa più difficile fu parlare con la mia famiglia per comunicare che non sarei andato più all' Università. !All'inizio non pensavano che avrei dovuto andarmene, ma quando ho spiegato loro che non era una reazione istintiva a qualcosa, e che avevo preso in considerazione per un po 'di tempo, hanno -accettato la mia decisione, come potevano vedere era quello che volevo fare. La mia situazione è inoltre resa più complessa dal fatto che oltre ad avere una disabilità

motoria sono anche autistico.Penso che per le persone autistiche all'università che poi trovano che non è per loro, c'è il timore di andarsene nel caso in cui siano etichettate come un fallimento o viste in qualche modo meno capaci dei loro coetanei, ed è per questo che vorrei piace condividere ciò che ho imparato dalla mia esperienza, mostrare che solo perché hai iniziato un percorso, non significa che non puoi cambiare rotta ed eccellere in un percorso diverso.

1. La domanda chiave da porsi è: "Mi piace quello che sto facendo?"

Il mio consiglio a chiunque non sia sicuro del prossimo passo da compiere, è quello di fare ciò che ti piace fare. Se ti piace fare qualcosa, è molto più facile mantenerlo quando hai momenti difficili, ed è anche molto più gratificante. Ed è del tutto bello non sapere cosa vuoi fare! Mi ci è voluto fino a 21 anni per avere una vaga idea di cosa volevo fare, a 18 anni non ero nemmeno sicuro di cosa avrei voluto per cena quella sera, per non parlare di quello che volevo fare per il resto della mia vita!

2. Parla con le persone del settore del loro lavoro

Un ottimo modo per scoprire di più su un determinato percorso di carriera, è parlare con coloro che hanno intrapreso questa strada prima di te, saranno in grado di raccontarti le loro esperienze e ti aiuteranno a decidere da te se un certo la carriera è adatta o no.Durante il mio periodo universitario, ho usato LinkedIn come un modo per entrare in contatto con professionisti nella linea di lavoro che volevo perseguire, e ciò si è rivelato estremamente utile quando volevo entrare in contatto con altri professionisti IT per scoprire di più su cosa è come lavorare nel settore IT. Ho scoperto che ascoltare le loro storie mi ha aiutato a decidere la mia decisione di intraprendere una carriera nel settore IT e sono stato molto contento di averlo fatto.

3. Ricorda che i datori di lavoro hanno l'obbligo legale di apportare adeguamenti ragionevoli

Una grande preoccupazione che molte persone hanno, ed è comprensibile, è come i datori di lavoro ti aiuteranno a supportarti nel lavoro, e di questo parlo abbastanza regolarmente. I datori di lavoro sono legalmente obbligati a fornire adeguamenti ragionevoli sia nel colloquio di lavoro, sia sul posto di lavoro, al fine di garantire che l'ambiente sia adatto a voi. Se un datore di lavoro non lo fa, sta infrangendo la legge!

So anche che alcune persone sono preoccupate di non tenere conto del fatto che sono autistiche in una domanda di lavoro, poiché sono preoccupate che possa contare contro di loro. Il mio consiglio è che, mentre è una decisione interamente rivolta all'individuo, ti esorto a metterlo sul modulo di domanda. Se un datore di lavoro è a conoscenza del fatto che sei autistico, è legalmente obbligato a garantire che qualsiasi colloquio o processo di selezione si svolga in un ambiente in cui ti trovi a tuo agio.

Ad esempio, nel mio lavoro mi permettono di indossare le cuffie durante il lavoro perché trovo che rumori forti siano angoscianti. Altri aggiustamenti includono cose come il mio telefono alla mia scrivania che non squilla più forte, l'installazione di fermi sulle porte del nostro ufficio per impedire loro di sbattere e la possibilità di allontanarmi dalla mia scrivania in determinati momenti, ad esempio quando il l'allarme antincendio è stato testato, quindi non ho bisogno di mettermi in situazioni che trovo più stressanti o difficili da gestire.

Se sei all'inizio di un nuovo lavoro o stai pensando di cambiare percorso di carriera, spero che la mia storia ti abbia incoraggiato a esplorare nuove opportunità ea perseguire ciò che è giusto per te. Ricorda che il cambiamento non è necessariamente una brutta cosa e ci sono dei passi da fare per gestire bene questa transizione.

10. Intervista n° 11

Ciao mi chiamo L. e ho 24 anni. Ho una patologia genetica che colpisce gli arti che mi comporta problemi di deambulazione. Sto svolgendo attualmente un tirocinio come segretaria in uno studio medico. Dopo la maturità classica non me la sentivo di continuare a studiare e non sapevo bene che cosa mi sarebbe piaciuto fare. Ho sempre avuto una passione per la moda. E inzialmente ho cercato lavoro come commessa ma a causa della mia disabilità mi sentivo dire che non avrei potuto svolgere bene questo lavoro anche se in realtà con alcuni accomodamenti sarebbe stato possibile. Quindi ho iniziato a pensare ad un lavoro compatibile con la mia disabilità e ho cercato dei corsi di formazione fino a quando non ho trovato un corso come segreteria di studio medico. Il corso mi è piaciuto anche perché mi piace lavorare a contatto con le persone. Mi avrebbe fatto piacere fare un lavoro più dinamico e credo anche che nonostante la mia disabilità l' avrei potuto svolgere ma non ci sono negozi di abbigliamento che adattano la mansione alle tua disabilità quindi ci ho rinunciato anche se un giorno mi piacerebbe avere un negozio di abbigliamento femminile tutto mio. Credo che la società italiana e campana nello specifico non siano ancora in grado di realizzare una vera inclusione delle persone disabili perché non c è la volontà ad un adattamento reciproco soprattutto in ambito lavorativo. Ancora oggi mi sento dire "Perché vuoi lavorare?" Perché vuoi stressarti nelle tue condizioni? Goditi la pensione. Questo per me vuol dire che l 'Altro annulla la mia possibilità di realizzare la mia identità lavorativa e non mi vede capace di lavorare e questo lede la propria identità perché il lavoro e la possibilità di costruire il proprio progetto professionali sono fondamentali per realizzarsi nella vita. Le maggiori barriere sono proprio le riflessioni di questo tipo e il comportamento di chi potrebbe offrire lavoro ma nega la possibilità a chi è disabile. Se penso alle risorse penso sicuramente alla mia famiglia e ai miei amici che credono me ed anche a me stessa , alla mia determinazione. Il

tirocinio che sto svolgendo presso lo studio medico mi ha fatto capire che ho delle ottime doti relazionali e comunicative, sono precisa e gestisco la risoluzione di piccoli problemi in tempi brevi senza abbattermi. Spero che questo nuovo percorso che ho intrapreso possa diventare il mio futuro lavoro anche se probabilmente ci sono altri lavori che potrebbero piacermi ma di cui non conosco bene le mansioni. Mi avrebbe fatto piacere essere accompagnata nella ricerca del lavoro anche per capire per cosa sarei stata più portata ma anche nei centri per l impiego non ho ricevuto nessun aiuto e questa è una barriera enorme soprattutto per chi è confuso sul proprio progetto professionale.

11. Intervista n° 12

Mi chiamo A. ed ho 26 anni. Mi sono diplomato all' istituto alberghiero perché mi piace l' ambito della ristorazione. Ho la sindrome di Down e per questo motivo anche se ho inviato cv a vari alberghi per lavorare come cameriere non sono stato accettato perché dicevano che non era un lavoro che potevo svolgere. Quando me lo dicevano mi arrabbiavo perché non capivo perché non potessi lavorare poi ho capito che quando hai una faccia diversa dagli altri e a volte ti comporti in modo diverso gli altri hanno paura e quindi non ti danno la possibilità di lavorare. Per diverso tempo non sono riuscito a lavorare però non mi sono abbattuto fino a quando un amico di mio padre ha aperto una pizzeria a Napoli e io gli ho chiesto se potevo fare un po' di esperienza. Da sei mesi sto facendo uno stage presso questa pizzeria e mi piace molto. Mi piace chiacchierare con i clienti e consigliargli le pizze da scegliere. Con gli altri ragazzi che lavorano in pizzeria dopo un po' di tempo le cose sono andate bene perché all' inizio mi vedevano strano poi hanno capito che ognuno ha il suo carattere e le sue particolarità. Questa esperienza mi sta aiutando a saper lavorare in gruppo e a gestire l' ansia che a volte ho quando ci sono molti clienti da servire. A volte però mi è capitato di ascoltare dei commenti non carini nei miei confronti da parte dei clienti che non volevano essere serviti da me e questo mi ha fatto male . Per me questa è una barriera enorme. Mi sono sentito non apprezzato non perché non facessi bene il mio lavoro ma perché ho la Sindrome di Down. Per fortuna non tutti i clienti sono cosi. Anzi molti mi ringraziano e mi fanno i complimenti per il modo in cui lavoro. Una mia risorsa è sicuramente la voglia di comunicare con gli altri per questo mi piace stare al centro dell' attenzione. Inoltre avendo fatto l' istituto alberghiero ho studiato il mestiere del cameriere e le varie tecniche ma avevo bisogno di lavorare in una pizzeria per far vedere cosa so fare.

12. Intervista n° 13

Mi chiamo R. ed ho 20 anni. Ho frequentato il liceo psico-pedagogico. Mi è sempre piaciuto lavorare a contatto con i bambini ma essendo ipovedente avevo paura che non sarei riuscita a dare loro la giusta attenzione. Non volevo andare all' università perché

volevo fare subito unì esperienza lavorativa ma non sapevo da dove cominciare. Sapevo però che volevo lavorare con i bambini. Girando su internet ho trovato la Gesco, un consorzio di cooperative che fa dei corsi per operatori dell' infanzia. Per un anno ho frequentato il corso che è suddiviso in una parte teorica ed una parte pratica che prevede un tirocinio in varie strutture. All'inzio ero preoccupata del tirocinio perché credevo che con la mia disabilità sarebbe stato un problema svolgerlo. Tuttavia ho deciso di sperimentarmi presso un asilo nido e mi spno resa conto di essere portata per questo tipo di lavoro. In questa esperienza ho potuto mettere in pratiche tutto quello che avevo imparato a scuola rispetto alla psicologia dello sviluppo e alla pedagogia e mi sono resa conto che con il supporto di una persona esperta riesco a mettere in pratica le mie conoscenze. Ho scoperto di avere delle ottime doti comunicative e relazionali e anche di risoluzione di situazioni impreviste che con i bambini sono frequenti. All'inizio le maestre e le altre colleghe sembravano dubitare della mia capacità di riuscire a svolgere il tirocinio ma poi si sono dovute ricredere con i complimenti che ho ricevuto dalle mamme. All' inizio soffrivo dello sguardo giudicante e discriminatorio delle maestre e delle colleghe ma con il tempo quello sguardo è scomparso perché ho dimostrato le mie capacità. La mia determinazione nonostante un ambiente lavorativo avverso, è sicuramente per me una risorsa. Una barriera secondo me è il mancato collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro perché ad esempio io ero confusa su cosa realmente potessi fare con il diploma e poi non ho trovato dei punti di informazione utili nella mia città per capire anche rispetto alla mia condizione di disabilità dove poter cercare degli annunci. Mi piacerebbe trasferirmi in Emilia Romagna perché li i servizi per l' infanzia sono ben organizzati anche se spero di non trovare un contesto lavorativo discriminatorio. Sentirsi discriminati è una barriera che condiziona chi vive la discriminazione. Bisognerebbe parlare di più di disabilità anche in tv, a scuola e cambiare le rappresentazioni sociali che si hanno affinchè la disabilità non venga vista come sinonimo di incapacità o problema.

13. Intervista n° 14

Sono L. e ho 29. Dopo aver svolto l'istituto tecnico commerciale ho iniziato a lavorare nella piccola impresa di mio padre e gestire tutta la parte di ragioneria. Mi sarebbe piaciuto lavorare come ragioniere presso un' altra azienda ma pur avendo fatto diversi colloqui non sono stato assunto o per meglio dire credo non ci fosse la volontà di adattare certi contesti lavorativi alla mia disabilità sensoriale. La mia sordità purtroppo ha sempre rappresentato una barriera, un limite perché sin da bambino venivo percepito come diverso, debole, fragile e non nascondo di aver anche subito episodi di bullismo a scuola. Ma nonostante questo la mia voglia di studiare e di realizzarmi mi ha dato la forza di superare queste situazioni di esclusione. Ho conseguito il diploma con ottimi voti ed anche quando ero a scuola il pomeriggio lavoravo con mio padre. Tuttavia come ho detto avrei

voluto fare un ‘ esperienza in un’ altra azienda e per me questa è una barriera enorme per la realizzazione della mia completa autonomia e per la possibilità di sperimentarmi in contesti differenti dall’ azienda di famiglia. A volte la stessa famiglia diventa un limite. Ad esempio i miei genitori sono molto protettivi e non hanno voluto che facessi delle esperienze di formazione e di lavoro all’ estero. Sento l’ esigenza di diventare indipendente e di realizzare un progetto professionale tutto mio a prescindere da mio padre anche se mi rendo conto che soprattutto in Campania è molto difficile. Per altri versi l’ esperienza sin da piccolo in azienda con mio padre mi ha permesso di mettere in atto una serie di conoscenze e di consolidarle nella pratica e di avere delle competenze più tecniche. Inoltre spesso ho aiutato mio padre con i fornitori e con i clienti e questo mi ha permesso di sviluppare delle competenze relazionali e di comunicazione nonostante la mia disabilità. Inoltre sono abituato ad essere flessibile sia per quanto riguarda gli orari di lavoro sia per quanto riguarda le varie mansioni da svolgere in ufficio. Considero queste competenze maturate durante gli anni di lavoro nella mia azienda come una risorsa importante. Credo che la società abbia costruito una serie di barriere culturali che vanno a distorcere la percezione della persona disabile che viene stigmatizzata spesso come malato, debole, non in grado di lavorare in modo autonomo. Ma il problema è che non c’è lo sforzo di includere le persone disabili nel mondo lavorativo: o il disabile si adatta al datore di lavoro o non va bene. Credo che le aziende in Campania dovrebbero essere sensibilizzate e formate per fornire occasioni professionali ai giovani disabili Inoltre non ci sono risorse sul territorio a cui poter chiedere informazioni su quali canali utilizzati eper la ricerca del lavoro se si è disabili, come proporsi nel mercato del lavoro.

14. Intervista n° 15

Mi chiamo M. ho 28 anni e attualmente lavoro in Accenture Technology - Analista Senior di Integrazione Business & Technology. Mi sono laureato in lingue moderne, nello specifico francese e russo. Quando ho finito di studiare ero intimorito dal mercato del lavoro a causa della mia disabilità perché credevo che i miei problemi di salute avrebbero impedito di costruirmi un’ identità professionale. In seguito ho scoperto l’ azienda Accenture e nel presentare la candidatura c'era la possibilità di elencare tutte le condizioni mediche rilevanti durante il processo di richiesta. Una volta che mi è stato offerto il lavoro, Accenture ha organizzato per me una valutazione della salute sul lavoro. Ciò ha permesso loro di ottenere indicazioni da un medico su quali adeguamenti dovrebbero essere fatti per aiutarmi a eseguire al meglio. La mia epilessia e il farmaco associato causano effetti collaterali quindi mi sono assicurato che fossero chiariti sia dal medico che dall'azienda. I miei amici hanno rappresentato una risorsa importante per me . Sono stati loro che già lavoravano in Accenture a consigliarmi la compagnia poiché trovavano stimolante il loro lavoro e offrivano molte opportunità per favorire i loro sviluppi personali. Un ‘ altra

risorsa importante è stata la gestione dei tempi di lavoro. Nel mio caso è importante fare pause regolari e mangiare / bere a sufficienza.

Un'altra risorsa importante è quella di avere incontri regolari con il tuo manager in modo da poter tenere traccia delle tue prestazioni. Molte disabilità non sono visibili - ad esempio, il mio farmaco per l'epilessia ha un sacco di effetti collaterali mentali - quindi il tuo manager non può aiutarti se non fai sapere loro i motivi per cui hai difficoltà. Non aver paura di parlare loro dei tuoi limiti, è loro responsabilità "gestire" il loro team aiutandoli dove richiesto. Lo staff senior di Accenture è brillante in questo. La pressione di essere l'impiegato perfetto, unita all'idea che iniziare a lavorare presto e lavorare fino a tarda notte sia un bene per la tua carriera, è senza dubbio un catalizzatore per il burnout. Un' altra risorsa è l' approccio di Accenture alla disabilità che spesso non c è in altre aziende. Nello specifico della mia problematica mi sono sentito davvero supportato. Se penso invece alle risorse personali che mi hanno permesso di realizzare il mio progetto professionale sicuramente penso alla mia tranquillità nel parlare della mia disabilità a chi mi circonda. Si parla poco delle esperienze positive dei giovani in condizione di disabilità in ambito lavorativo. Ci vorrebbero delle campagne di sensibilizzazione. Molti giovani disabili pensano di essere meno in grado di altri nell ambito lavorativo e spesso non provano neanche ad inviare la loro candidatura. Se mostri entusiasmo per il ruolo e il datore di lavoro riconosce che hai il potenziale per eccellere in azienda, allora ti assumeranno. Oggi ci sono aziende flessibili nell'affrontare il modo in cui le persone lavorano - ad esempio, le persone lavorano spesso da casa una volta alla settimana. La tua salute (sia fisica che mentale) è la cosa più importante su di te quindi non aver paura di mettere quei bisogni prima di tutto - dopo tutto, non ti esibirai al meglio se il tuo ambiente di lavoro non è impostato per soddisfare le tue esigenze.

15. Intervista n° 16

Sono M., ho 30 anni, attualmente lavoro presso una delle sedi dell Orèal nel ruolo di contabile fornitori. Ho una patologia genetica che mi provoca problemi di deambulazione. Mi reputo una persona solare, ambiziosa, che si impegna molto nelle cose che fa e che non si arrende molto facilmente. Per quanto riguarda il mio percorso scolastico, ho studiato Economia a Napoli dove ho perseguito prima la laurea triennale e poi quella specialistica in materie prettamente contabili-amministrative. Dopo la laurea ho iniziato a lavorare presso uno studio fiscale e contemporaneamente lavoravo anche in un CAF. Dopo circa un anno e mezzo ho deciso di trasferirmi a Milano, sia per migliorare la mia condizione lavorativa che per seguire l'amore, visto che il mio fidanzato aveva deciso di frequentare lì un master. Poi siamo tornati a Napoli.

Il mio rapporto con il mondo del lavoro, fortunatamente, è andato sempre abbastanza bene, nel senso che la mia patologia non ha mai impattato più di tanto perché ho imparato a gestirla e credo che ci siano delle persone che sono state più sfortunate di me. Il mio problema è che ci ho messo un po' di tempo ad accettare la mia malattia e a volerla rendere pubblica. Ai miei vecchi datori di lavoro non lo dicevo affatto oppure glielo dicevo dopo tanto tanto tempo, sbagliando, perché non c'è niente di male. Prima pensavo che la mia malattia mi potesse limitare e cercavo di ignorare tutto quello che riguardava il mondo della disabilità a livello lavorativo. Questa è stata una barriera con la quale mi sono scontrata per molto tempo. In seguito ho conosciuto Jobmetoo per caso, nel senso che dopo essermi convinta (dopo diversi anni) a fare domanda per l'invalidità e aver ottenuto il riconoscimento dall'INPS, una sera mi connetto su internet e attraverso un motore di ricerca cerco offerte di lavoro per disabili. Navigando trovo su un sito delle offerte di lavoro per invalidi pubblicate appunto da Jobmetoo e mi candido per alcune di queste che reputavo interessanti e che mi sembravano in linea con il mio profilo. Il giorno dopo vengo contattata subito da una persona dell'agenzia che appunto aveva visto la mia candidatura e mi fa alcune domande per conoscermi. Alla fine della telefonata mi dice che se l'azienda cliente fosse stata interessata mi avrebbero ricontattata per fissare un primo colloquio. Dopo poco tempo mi richiamarono e iniziai i colloqui e poi tutto è andato bene ed eccoci qui.

Nella mia nuova azienda all inizio ci sono stati dei problemi, soprattutto con i miei colleghi che mi vedevano come la "diversa" ma credo che lo facessero anche per paura, paiura di non sapere come relazionarsi con me. mi trovo benissimo, Dopo tre mesi la situazione è migliorata, sia a livello professionale che a livello umano, nel senso che i miei colleghi si sono impegnati a far sì che il mio ingresso avvenisse attraverso un percorso formativo lento senza un impatto troppo violento. All' inizio avevo un po' paura del fatto che essendo l'azienda una grande realtà multinazionale e venendo io invece da una piccola società, potevo ritrovarmi poi un po' spaesata e senza troppo atte, nzione. Invece poi una volta entrata ho capito che lavoro in un bel contesto, con delle persone molto preparate e da cui posso attingere molto. Se penso alle barriere penso alla diseguaglianza di trattamento dei lavoratori disabili che ho sperimentato a volte sulla mia pelle. Le persone disabili devono essere trattate alla pari di tutte le altre a livello lavorativo, sicuramente garantendo loro delle migliori condizioni che dipendono poi dal tipo di patologia, e sicuramente a livello umano e personale. A volte per me la mia stessa disabilità è una barriera o meglio è un ostacolo.Io della mia disabilità parlo poco in genere, non so perché, forse perché ci ho messo un po' di tempo come dicevo prima ad accettarla, forse perché mi spaventa un po', o forse perché mi piace che le persone mi conoscano per quello che sono, per il mio carattere, personalità, per le cose belle che posso fare e per quello che posso trasmettere, indipendentemente che io possa avere una patologia o meno.

La mia malattia è diventata un punto di forza per certi aspetti. Anche si, nel senso che mi fa apprezzare ancora di più tutto quello che mi circonda e quello che posso fare, minimizzando tutti i piccoli problemi. Sono stata sempre una persona molto ottimista, che sorride al mondo, proattiva, e ho sofferto un po' quando mi hanno diagnosticato la mia malattia, però, fortunatamente, con le medicine riesco ad avere una vita normale, non posso fare le maratone o troppi sforzi, però posso godermi tutte le altre cose bellissime della vita. E quindi è anche una risorsa per certi aspetti insieme alle competenze teoriche acquisitive all università e a quelle tecniche che sto continuando ad acquisire. Una risorsa fondamentale è rappresentata da jobmetoo perché mi ha consentito di orientamento rispetto alla consultazione degli annunci e di promuovere l incontro con l' azienda in cui lavoro attualmente. Jobmetoo mi ha accompagnato nei vari step di selezione e si è interessato di me come persona. Purtroppo mancano dei punti di riferimento che sul territorio aiutano le persone e ancor di più lepersone in condizione di disabilità ad orientarsi rispetto al proprio progetto professionale e a capire come creare l incontro con le aziende e con il mondo del lavoro in generale e soprattutto sarebbe importante capire sin dal percorso di studi su quali competenze bisogna formarsi per avere più possibilità di lavorare.

16. Intervista n° 17

Mi chiamo M. ed ho Ho ventisette anni. L'anno scorso ho conseguito la laurea magistrale in Traduzione e Interpretariato. Durante la mia carriera universitaria, ho cercato di viaggiare il più possibile: mi sono infatti trasferita prima a Milano, dove ho frequentato la laurea triennale, poi a Genova per la magistrale. Nel frattempo, ho vissuto sei mesi in Spagna grazie al progetto Erasmus e ho partecipato a diversi scambi internazionali a livello europeo. Il mio interesse per le lingue deriva dal fatto che le considero uno strumento indispensabile per permettere alle persone di arricchirsi confrontandosi con culture diverse dalla propria.

Ho scelto di lavorare in un ambito che, apparentemente, si discosta dal mio percorso di studi, ma che, come le lingue, mi dà la possibilità di stare a contatto con altri, di comprenderli ed essere loro utile: le risorse umane. L'esperienza che mi accingo a intraprendere è infatti la seconda in questo settore, che spero potrà essere la mia strada nella vita. Per quanto riguarda i miei interessi, amo leggere, specialmente libri in lingue straniere e praticare sport, in particolare pattinaggio, equitazione e sci. Faccio parte del Comitato Giovani dell'Unione Ciechi di Napoli dove organizziamo attività ricreative e culturali rivolte a ragazzi nelle nostre stesse condizioni. Sono anche membro del gruppo Views Italia, ossia il partner italiano di Views, un'associazione internazionale che organizza scambi interculturali in Europa rivolti a giovani vedenti e non.

L’hobby che ha influenzato maggiormente la mia personalità e che considero una risorsa per me stessa è la passione per i viaggi ed il confronto con culture differenti dalla mia. L’ho scoperta quando, a sedici anni, ho partecipato per la prima volta a una vacanza studio per il perfezionamento della lingua inglese. Da allora ho svolto vari soggiorni all’estero prendendo parte a scambi internazionali o seminari riguardanti diverse tematiche (informatica, musica, occupabilità dei disabili, attività giovanili inclusive ecc.). Grazie a queste esperienze ho maturato una convinzione: non importa il colore della nostra pelle, la religione in cui crediamo, le diverse abitudini che abbiamo. In fondo, nella nostra interiorità siamo tutti simili e, allo stesso tempo, ognuno è diverso, o meglio, è unico. Il modo in cui vivo il rapporto tra sfera professionale e disabilità non è molto diverso da come vivo quello riguardo la sfera dell’istruzione, relazionale, affettiva ecc. Le difficoltà in più e i pregiudizi ci sono, e rappresentano delle barriere ancora forti purtroppo ma cerco di fare del mio meglio per conviverci e superarli. Per quanto riguarda l’ambito lavorativo, posso dire di essere stata fortunata, poiché questa è la mia terza esperienza di stage in un anno e mezzo. Alcune possibilità mi sono state precluse, sia per mancanza di volontà di chi avrebbe dovuto assumermi, sia per difficoltà oggettive, sia per miei limiti personali. Me ne sono state offerte però altre, grazie alle quali ho potuto sfruttare al meglio le mie potenzialità, colmare eventuali lacune e crescere molto a livello personale e professionale.

Un’altra risorsa importante è stata per me Jobmetoo. Sono entrata in contatto con Jobmetoo a marzo 2014 durante un convegno su lavoro e disabilità, organizzato dalla Fondazione Asphi. Mi hanno colpito molto i valori su cui questo portale si fonda e la maniera meticolosa in cui viene indagato lo stato di salute degli utenti che si iscrivono, dunque ho tenuto sempre monitorato il sito aspettando che si presentasse la mansione giusta per me. Attualmente lavoro in un azienda milanese che ha sede anche a Napoli. Inizilamente il rapporto con i colleghi è stato difficile, non mi sentivo integrata . Poi pian piano i colleghi sono diventati molto amichevoli ed attenti alle mie necessità, non in quanto disabile, ma in quanto persona. Ho infatti avuto modo di constatare che questa disponibilità verso l’altro sussiste nei confronti di tutti, disabili e non.L’ambiente lavorativo è innovativo, informale, dinamico e con poche procedure, penso soprattutto a causa del numero ridotto dei dipendenti e del breve arco di vita dell’azienda. Mi affascina l’entusiasmo e la passione che mi sembra accomunino tutti coloro che vi lavorano. Pensando a me , la mia stessa disabilità rappresenta spesso una barriera perché la mia cecità comporta una serie di difficoltà unitamente alle mie iniziali difficoltà di lavorare in team. Tuttavia sia da parte mia che dei miei colleghi c è una grande volontà di superarle e di farne tesoro per il futuro. Ci sono ancora tante barriere che si frappongono tra le persone disabili e il mondo del lavoro. Bisognerebbe partire dal rapporto “scuola – lavoro”. All’interno delle università, per esempio, viene fornita assistenza agli studenti nel frequentare le lezioni e nel sostenere gli esami, mentre l’inserimento nel mondo del lavoro

in molti casi è lasciato in secondo piano. Mi sembra inoltre fondamentale effettuare un'opera di sensibilizzazione, sia lato azienda, sia lato candidati e associazioni di categoria. Se infatti le prime hanno molte paure e pregiudizi, è anche vero che sono spesso le stesse persone disabili a non far nulla affinché essi vengano superati. Molte infatti approfittano della loro condizione (vedi uso immotivato dei permessi concessi dalla legge 104) o si lasciano sfuggire opportunità per paura di doversi trasferire o di trovarsi di fronte a mansioni che non sono in grado di svolgere.

Penso quindi che la nostra missione più importante sia cercare di modificare la mentalità non solo delle aziende, ma dell'intera società, affinché i disabili acquistino fiducia in se stessi e vengano considerati innanzitutto come persone, con punti di forza e di debolezza, senza mettere le loro problematiche al primo posto. Se si riuscisse ad ottenere questo risultato, tutto il resto verrebbe da sé. Se da un lato la mia disabilità talvolta è limitante , la vivo come una sfida intrigante. Anche grazie al supporto dei miei familiari e amici, ho sempre cercato di essere il più indipendente possibile. Lavoro da diversi anni presso "Dialogo nel Buio", un percorso che riproduce vari ambienti della vita quotidiana e che le persone intraprendono immersi nella più totale oscurità accompagnati da guide non vedenti. Questa esperienza mi ha aiutata ad accettare la mia condizione e a parlare apertamente degli ostacoli e potenzialità che essa comporta. Grazie alle curiosità dei visitatori inoltre, mi sono fatta un'idea più precisa su come la disabilità visiva è considerata dai normodotati. Penso che la cecità abbia influenzato profondamente la mia personalità: se non fossi disabile infatti sarei completamente diversa da ciò che sono ora. Mi ha permesso di essere meno vincolata alle apparenze e di sviluppare delle qualità, prime tra tutte la resilienza e la determinazione. Ovviamente le difficoltà in più ci sono, ma ognuno ha i suoi limiti e bisogna imparare a conviverci con un sorriso, poiché nonostante questi ultimi è comunque possibile vivere una vita piena e felice. Il sito Jobmetoo è stato una grande risorsa . Penso sia molto funzionale che in ogni annuncio vengano indicate le disabilità compatibili e quelle non compatibili, facendo in modo così che gli utenti non si applichino a posizioni non adatte a loro. La mia esperienza con il portale è positiva: nonostante qualche piccolo inconveniente, è tra i più accessibili della sua categoria perchè iene chiesto di fornire informazioni dettagliate sul proprio stato di salute, che in molti casi sono fondamentali per le aziende.Negli annunci vengono specificate le disabilità compatibili e non compatibili, evitando agli utenti di candidarsi a posizioni non adatte alla loro condizione. Si tratta inoltre di un sito accessibile. La maggiore accessibilità, La presenza del blog che, grazie alle notizie, agli spunti di riflessione e alle storie di vita vissuta in esso pubblicati, è a mio parere un ottimo strumento di sensibilizzazione, sia lato aziende sia lato candidati. Per quanto riguarda il mio progetto professionale, mi sento entusiasta perché lavorare nell' ambito delle risorse umane è per me il coronamento di un sogno.Considero l'opportunità di occuparmi dell'inserimento lavorativo di persone disabili

come una vera e propria missione, dunque farò del mio meglio per portarla a termine nel miglior modo possibile.

17. Intervista n° 18

Mi chiamo R. e ho 29 anni Ho una perdita dell'udito bilaterale e ho indossato due apparecchi acustici dall'età di 3 anni, l'età in cui i miei genitori si sono resi conto di essere nato sordo. Ho una perdita cognitiva dell'udito, che influenza le mie capacità di lettura, scrittura e parola (... per non parlare del mio equilibrio!) E sono registrato come disabile. Anche se leggo e scrivo un po 'più lentamente degli altri, posso assicurarti che la qualità del lavoro che produco non è da meno. Crescendo, ho lavorato duramente per 13 anni di logopedia e ho ricevuto molto aiuto, durante la mia formazione. Sono stato per un periodo all' estero dove sono riuscito a lavorare in una grande azienda, l' Enterprise Rent-A-Car ma per motivi familiari sono dovuto rientrare a Napoli. In America è stato difficile entrare in questa azienda poichè la mia sordità, unita a una recessione, ha reso molto difficile trovare lavoro. Ottenere interviste di selezione non era un problema, ma convincere i potenziali datori di lavoro durante le interviste che la mia sordità non avrebbe influenzato la mia capacità o l'etica del lavoro era molto più difficile. Ho sperimentato molte discriminazioni indirette e involontarie in quanto i potenziali datori di lavoro sapevano meno di accettare la mia disabilità ed erano meno disposti a prendermi quando avevano la possibilità di assumere un laureato con qualifiche simili e nessuna disabilità. Ma alla fine sono riuscita ad entrare in ErAc nell' ufficio amministrativo in quanto laureato in Economia. Purtroppo sono dovuto rientrare a Napoli e per un anno non ho lavorato fono a quando tramite un parente , sono entrato a far parte di una piccola azienda dove svolgo mansioni amministrative. Nel contesto americano ci sono meno pregiudizi e l' ingresso in azienda è stato più facile mentre in questa piccola azienda ancora oggi mi confronto con discriminazioni legate alla mia sordità. Spesso mi sento escluso dai miei colleghi e poco stimolato all' interno dell' azienda , nonostante il mio bagaglio professionale maturato in America. La barriera più grande è l' ignoranza rispetto alla vita e alle potenzialità dei giovani lavoratori disabili spesso percepiti come un peso che rallenta il lavoro. Inoltre in Italia è difficile trovare dei centri di riferimento che possano aiutarti a ricercare lavoro nei posti giusti e ad aiutarti a capire che tipo di lavoro potrebbe essere piu adatto alla propria formazione e alle proprie capacità. È questo è un grande limite perché la mancanza di riferimenti sul territorio porta alla demotivazione e all' impossibilità di immaginarsi lavoratore, di immaginare di poter realizzare la propria carriera. Per quanto riguarda le mie risorse, penso alla mia capacità di adattamento a diverse mansioni e di adattarmi alla mia stessa condizione di disabilità. Ho imparato nel corso degli anni ad essere molto aperto riguardo alla natura della mia disabilità, in particolare con la mia gestione. Molte persone non sono consapevoli dei modi in cui le

persone con disabilità devono adeguare e adattare i loro modi di lavorare nella vita di tutti i giorni. Quando ho iniziato, ero molto chiaro su ciò che potevo e non potevo fare in circostanze normali. Ma ho fatto capire al mio datore di lavoro e ai miei colleghi che posso adottare la lettura labiale, che posso basarmi sul linguaggio del corpo e espressioni facciali per comunicare efficacemente con i miei colleghi. Se ho una riunione imminente o una sessione di formazione al lavoro, cerco di ottenere una copia della presentazione di PowerPoint o delle note / trascrizione prima / dopo l'evento, quindi so cosa è stato detto nella riunione. Sono una persona piuttosto timida, quindi imparare a essere assertivo riguardo alla mia disabilità è stata una lotta all'inizio, soprattutto perché molti dei miei colleghi non si rendevano conto che ero sordo poiché i miei capelli lunghi tendono a coprire gli apparecchi acustici. Tuttavia, credo che essere aperti a richiedere ciò di cui hai bisogno è il primo passo verso il successo sul posto di lavoro. Credo sia fondamentale informare i potenziali datori di lavoro sulla tua sordità o disabilità nella domanda. Non concentrarsi sui negativi e su cosa la disabilità ti impedisce di fare, invece puoi essere proattivo nel richiedere aggiustamenti che ti aiutino a lavorare meglio. Ad esempio, spiega che non puoi usare il telefono, ma chiedi se tutto nel tuo ruolo può essere fatto solo con la mia email. Essere onesti riguardo alla mia disabilità è stato fondamentale per poter lavorare bene. Capisco che alcune persone sono naturalmente timide o non vogliono che la loro disabilità li definisca e le scelte che fanno, ma essere aperti con i propri datori di lavoro è importante per godere delle opportunità e del successo sul posto di lavoro.

18. Intervista n° 19

Mi chiamo R. ed ho 20 anni. Ho frequentato il liceo psico-pedagogico. Mi è sempre piaciuto lavorare a contatto con i bambini ma essendo ipovedente avevo paura che non sarei riuscita a dare loro la giusta attenzione. Non volevo andare all' università perché volevo fare subito unì esperienza lavorativa ma non sapevo da dove cominciare. Sapevo però che volevo lavorare con i bambini. Girando su internet ho trovato la Gesco, un consorzio di cooperative che fa dei corsi per operatori dell' infanzia. Per un anno ho frequentato il corso che è suddiviso in una parte teorica ed una parte pratica che prevede un tirocinio in varie strutture. All' inzio ero preoccupata del tirocinio perché credevo che con la mia disabilità sarebbe stato un problema svolgerlo. Tuttavia ho deciso di sperimentarmi presso un asilo nido e mi spno resa conto di essere portata per questo tipo di lavoro. In questa esperienza ho potuto mettere in pratiche tutto quello che avevo imparato a scuola rispetto alla psicologia dello sviluppo e alla pedagogia e mi sono resa conto che con il supporto di una persona esperta riesco a mettere in pratica le mie conoscenze. Ho scoperto di avere delle ottime doti comunicative e relazionali e anche di risoluzione di situazioni impreviste che con i bambini sono frequenti. All' inizio le maestre e le altre colleghe sembravano dubitare della mia capacità di riuscire a svolgere il tirocinio ma poi si

sono dovute ricredere con i complimenti che ho ricevuto dalle mamme. All' inizio soffrivo dello sguardo giudicante e discriminatorio delle maestre e delle colleghe ma con il tempo quello sguardo è scomparso perché ho dimostrato le mie capacità. La mia determinazione nonostante un ambiente lavorativo avverso, è sicuramente per me una risorsa. Una barriera secondo me è il mancato collegamento tra mondo della scuola e mondo del lavoro perché ad esempio io ero confusa su cosa realmente potessi fare con il diploma e poi non ho trovato dei punti di informazione utili nella mia città per capire anche rispetto alla mia condizione di disabilità dove poter cercare degli annunci. Mi piacerebbe trasferirmi in Emilia Romagna perché li i servizi per l' infanzia sono ben organizzati anche se spero di non trovare un contesto lavorativo discriminatorio. Sentirsi discriminati è una barriera che condiziona chi vive la discriminazione. Bisognerebbe parlare di più di disabilità anche in tv, a scuola e cambiare le rappresentazioni sociali che si hanno affinchè la disabilità non venga vista come sinonimo di incapacità o problema.

19. Intervista n° 20

Mi chiamo S. ho 30 anni. Sono laureato in Economia, Management innovazione economico finanziaria e diritto d'impresa, e sono davvero molto soddisfatto della mia scelta accademica. Ho tantissime passioni nella mia vita: una su tutte la musica (suono il sax), ma amo anche praticare lo sport (pratico palestra e il gioco del calcio). All'inizio della mia esperienza universitaria, il mio grande sogno, era quello di fare il commercialista fino a quando non ho "conosciuto" le materie riguardanti la gestione di un impresa/azienda (economia e gestione delle imprese e produzione e sistemi logistici), discutendo la mia tesi di laurea in Supplier Reationship Management: La gestione delle relazioni di fornitura come fattore competitivo. Grazie alla suddetta, ho avuto la possibilità di "toccare" sul campo ciò che avevo studiato e approfondito per discutere la mia tesi di laurea. Sono entrato in una multinazionale farmaceutica e subito ho capito che quello era ciò che cercavo e che, sicuramente, mi avrebbe dato grandi soddisfazioni professionali. Purtroppo, l'esperienza nella farmaceutica, non è proseguita come avrei voluto e mi sono ritrovato a fare tanti lavori (sempre in ambito economico), in multinazionali logistiche e contabilità. Ma la mia aspirazione era sempre quella di tornare a far parte di una multinazionale farmaceutica fino a quando, girando su internet, non ho letto diversi annunci di Jobmetoo e mi sono iscritto immediatamente. Quasi subito dopo la mia iscrizione, sono stato contattato per un colloquio presso la multinazionale farmaceutica, di cui attualmente faccio parte. Nella recruiter di Jobmetoo che mi ha seguito, ho riscontrato un lato umano non da tutti, prima ancora che una professionalità eccellente. Sono stato consigliato su come affrontare il colloquio e cosa molto positiva, sono sempre stato aggiornato sull'andamento dell'iter di selezione (cosa che non ho riscontrato nella maggior parte delle società di reclutamento personale). Jobmetoo ha dunque rappresentato per me una risorsa importante laddove ho

riscontrato diverse barriere invece durante la selezione per aziende in cui non c ‘ era la mediazione di Jobmetoo. Se penso alle mie risorse sicuramente le esperienze acquisite in vari ambiti mi hanno consentito di essere flessibile e adattabile a diverse mansioni senza mai scoraggiarmi. Ci sono ancora molte barriere culturali come se lavoro e disabilità fossero due rette parallele che non si possono incontrare. Spessp la società ci condiziona e ci fa credere che dobbiamo stare a casa e non lavorare, che non dobbiamo avere un progetto professionale e personale. Ma il problema è che è la società a non essere pronta a pensare e a creare dei posti di lavoro per le persone in condizione di disabilità perché questo implicherebbe un ripensamento dei posti di lavoro e della società in generale.

20. Intervista n° 21

Mi chiamo S., ho 27 anni,è sono ipovedente. Sono laureato in Ingegneria Informatica e Biomedica anche se, tra le mie varie passioni, troviamo quella per i motori (sì, lo so, perché non hai allora fatto ingegneria meccanica? Beh, fare ingegneria meccanica avrebbe significato spostarmi e all’epoca né me la sentivo e né potevo). Durante gli studi ho cominciato a svolgere attività di volontariato come clown di corsia e questo percorso ha arricchito la mia persona sotto diversi aspetti. Nel 2015 ho cominciato a lavorare nel settore Automotive per un’azienda e nel 2017 ho iniziato a lavorare in’ un azienda automobilistica.

L’ esperienza del volontariato mi ha permesso di scoprire la mia propensione a dedicare tempo agli altri. Per quanto riguarda il mio progetto professionale non ho mai voluto permettere alla mia situazione di poter ostacolare il mio futuro, ma anzi utilizzarla come sfida. Trovare lavoro non è stato semplice, ma la determinazione mi ha aiutato tantissimo. Tra le varie paura nel cambiare lavoro c’era sicuramente quella dell’ambiente lavorativo. L’accoglienza da parte dei nuovi colleghi di lavoro è stata fantastica ed ho avuto il piacere di trovare un luogo dinamico e stimolante. La mia situazione clinica mi “costringe” a recarmi, con una determinata cadenza, presso un centro clinico specializzato; l’Azienda si è dimostrata molto disponibile venendo incontro a questa mia necessità e questo ha rappresentato per me una risorsa sia rispetto alla mia salute che al mio benessere lavorativo. Per quanto riguarda le mie risorse personali nonostante l’ambito lavorativo sia diverso rispetto a quello per cui ho studiato, posso dire che dall’Università mi porto dietro la ‘Forma Mentis’ e per far capire meglio cosa intendo, voglio citare un mio professore : “L’ingegnere non è colui che sa tutto, ma è colui che, studiando il problema, ne trova la soluzione”. Dalla precedente esperienza lavorativa uso invece le competenze tecniche acquisite che solo con l’esperienza si possono migliorare. Se penso alle barriere che ho incontrato sono sicuramente quelle che io stesso ho costruito inizialmente, pensando alla mia disabilità come ad un ostacolo alla mia realizzazione professionale ma mi sono dovuto

ricredere. Adesso credo molto in me stesso e sono fiducioso che da qui a 5 anni crescerò professionalmente. Per crescita professionale non intendo solo un aumento di livello, ma anche di conoscenza dei vari ruoli. Infatti data la mia volontà di gestire un team eterogeneo di persone, a mio avviso, è importante avere una visione a 360° delle varie mansioni lavorative. Per quanto riguarda le barriere riscontrate nel contesto credo che in generale siano ancora poche le aziende che decidono di assumere una persona con disabilità mentre invece credo sia molto importate da parte delle aziende assumere persone con disabilità, non per le leggi che lo impongono, ma perché noi siamo persone speciali, persone determinate, persone che sanno cosa siano le difficoltà e che quindi si impegnano fino in fondo a portare a termine un lavoro. Anche se spesso il mondo del lavoro è complesso soprattutto per le persone disabili la determinazione è fondamentale per realizzarsi e sapere bene che tipo di progetto professionale si vuole realizzare. Mi sarebbe piaciuto confrontarmi con persone esperte che potevano aiutarmi ad esplorare le mie competenze, i miei sogni e vedere se poi nella realtà c' erano posizioni lavorative adatte a me ma purtroppo almeno nel territorio campano non le ho trovato ma va bene cosi. Ci sono comunque riuscito.

21. Intervista n° 22

Sono V. ed ho 19 anni. L' anno scorso ho preso il diploma di maturità linguistica. Scelsi questo percorso perché ho sempre amato imparare lingue e culture diverse e il mio sogno è quello di trasferirmi in una capitale europea dove lavorare come truccatrice per le persone disabili come me. Ho una disabilità motoria anche abbastanza visibile e per molto tempo pur amando tutto ciò che fosse connesso all' estetica, mi vedevo brutta. Vedevo le mie coetanee occuparsi della loro estetica ma pensavo che a me non sarebbe servito a nulla perché mi vedevo brutta. Poi con la crescita ho iniziato ad accettarmi per quella che sono e prendermi cura della mia estetica e a pensare che nel futuro mi sarei voluta occupare del benessere estetico delle persone disabili. Per questo motivo durante quest' anno ho seguito un corso di formazione per diventare truccatrice ed estetista. Frequentando questo corso mi sono resa conto che volevo realizzarmi in questo ambito. Adesso sto svolgendo un tirocinio presso un centro estetico e mi rendo conto che non è usuale vedere un estetista-truccatrice in carrozzina e che inizialmente le clienti preferiscono essere truccate dalle mie colleghe non disabili. Per me questa è una barriera perché rispecchia i pregiudizi che ci sono delle persone disabili come incapaci di svolgere il loro lavoro. C è un identificazione tra disabilità e incapacità e questo mi ferisce molto. Una risorsa è invece il rapporto con le colleghe che mi aiutano molto e cercano di insegnarmi tecniche nuove. Sono riuscita ad instaurare un buon rapporto con loro perché ho parlato apertamente della mia disabilità . Loro hanno capito le mie difficoltà ma riconoscono anche le mie capacità come la precisione e la puntualità. E sono proprio queste capacità che hanno convinto la

proprietaria del centro estetico a farmi svolgere un periodo di tirocinio. La barriera più grande è quella culturale ed anche per questo vorrei trasferirmi all' estero perché ho letto diversi articoli di giovani disabili che si sono realizzati con maggiore facilità e hanno trovato degli ambienti lavorativi inclusivi e accessibili. Ad esempio nel contesto in cui lavoro l' ambiente non è accessibile nè a me che sono un'estetista disabile né a delle clienti disabili. Per questo vorrei creare un centro estetico accessibile ed inclusivo **e** realizzare degli incontri, mi soffermo su tematiche come l'igiene personale e la pulizia degli strumenti utilizzati, la depilazione, il trucco e l'abbigliamento adeguato alle diverse occasioni della giornata. Si valuta il tipo di pelle di ognuno, si sperimentano maschere per il viso rilassanti, essenze profumate per il corpo. Si discute su cosa si vuole esprimere se indosso un determinato vestito o un rossetto. Si allena a manifestare il gusto personale. Si propone un tocco più raffinato, discutendo anche di ciò che si ritiene volgare, degli apprezzamenti, delle offese. La costruzione dell'identità dell'adolescente e persona disabile passa attraverso lo sguardo dell'Altro-da-sé, ed il corpo è la via maestra per capire chi siamo. Per questi motivi occorre educare alla conoscenza di se'. Si trasmette il valore della propria bellezza, vista come qualcosa che amiamo di noi e possiamo mostrare agli altri. Credo che un' altra mia risorsa sia la creatività nello svolgere il mio lavoro. Mi piacerebbe essere imprenditrice di me stessa nonostante le difficoltà.

Appendice IV

Tabelle esemplificative dell'analisi qualitativa delle interviste.

Qui di seguito sono riportate le tabelle che tracciano il percorso di analisi qualitativa delle interviste secondo il paradigma epistemologico della Grounded Theory (Glaser&Strauss, 1967) supportata dal software NVIVO il cui utilizzo partendo dalla codifica iniziale mediante l' individuazione dei *nodes* fino alla codifica focalizzata attraverso l' enucleazione dei *sets* e all' individuazione delle relazioni tra le categorie in chiave ICF fino a giungere alla formulazione della *core-category.*

1. I Nodes

NODES
abilitazione come pubblicista.
accettazione delle peculiarità dell' Altro.
accoglienza e integrazione da parte dei colleghi di lavoro
accoglienza positiva da parte dell'azienda
accomodamenti nell' ambiente lavorativo
accomodamenti nella gestione dei tempi del lavoro
accompagnamento umano e professionale da parte di Jobmetoo
adattamento reciproco e progressivo tra datore di lavoro e lavoratore disabile
adottare Linkedin per confrontarsi con alrei professionisti sul campo professionale di proprio interesse
alcuni disabili approffittano delle loro condizioni
ambiente lavorativo non accessibile nè per il lavoratore disabile nè per i clienti disabili
ambiente lavorativo stimolante dal punto di vista professionale
amici come fonte di informazione
Amici come fonte di supporto

NODES
amico di famiglia come contatto per lavorare
Analista Senior di Integrazione Business & Technology
apprendere a lavorare in gruppo
apprendimento da autodidatta
apprezzamenti positivi da parte dei clienti
approccio inclusivo dell' azienda alla disabilità
aspettative negative di parenti e amici sul proprio inserimento professionale
assenza di esperti sulla disabilità per l' inserimento lavorativo
assenza di possibilità di apprendere un mestiere
assenza di punti di informazione e di orientamento
assenza di rapporti vis a vis con il datore di lavoro
assenza di strutture preposte all esplorazione delle proprie competenze e progetti
assunzione di un disabile solo come obbligo di legge
atteggiamento protettivo da parte dei genitori
attività di volontariato per sostenere le donne disabili nella realizzazione del progetto di vita
autodeterminazione e realizzazione del sè professionale
avere un' attività professionale in proprio
avvocato tirocinante
barriere culturali rispetto al rapporto tra disabilità e lavoro
L’ ambiente lavorativo estero come maggiormente inclusivo e accessibile
barriere sociali e culturali
broker assicurativo
cambiare le rappresentazioni sulla disabilità

NODES
cambiare rotta per scoprire un campo in cui poter eccellere
campagne di sensibilizzazione sulle esperienze positive di giovani lavoratori disabili
capacità comunicative e relazionali
capacità di adattamento a diverse mansioni e
capacità di adattarsi alla propria condizione di disabilità
capacità di fronteggiare gli imprevisti
capacità di gestione del tempo
capacità di gestione dello stress
capacità di gestire un team
capacità di pianificazione del lavoro
capacità di relazionarsi con culture diverse
capacità imprenditoriali ed organizzative
capacità nella gestione e risoluzione dei problemi
capacità personali
capacità relazionali
centralinista come unica professione per un ipovedente grave
chiedere al contesto lavorativo gli accomodamenti necessari per lavorare al meglio
chiedere consigli a chi ha intrapreso la medesima carriera professonale
chiusura delle aziende verso la disabilità
collaborazione dei colleghi
colleghi esperti come fonte di supporto nell' apprendimento di nuove competenze
commenti negativi dei clienti
competenze informatiche, economiche e matematiche acquisite nel contesto universitario

NODES
competenze tecniche
competenze tecniche trasferibili a differenti contesti di lavoro
comprensione delle proprie difficoltà da parte dei colleghi
condizione di disabilità come barriera
conoscenti come fonte di informazione nella ricerca del lavoro
conoscenze acquisite nel contesto universitario
conoscenze e capacità come cameriere acquisite nel contesto scolastico
consigli da parte di terzi a non cercare lavoro
contabile
contesto lavorativo inclusivo
contratto di stage come artigiano
corso come segreteria di studio medico. Il
corso come truccatrice ed estetista
corso di contabilità
Corso di lingua inglese
corso di operatore dell' infanzia
Corso di scrittura
creare un centro estetico accessibile ed inclusivo
creatività
dedicarsi ad hobby piutttosto che a lavorare
desiderio di far carriera nella stessa azienda
desiderio di gestire in modo autononomo il lavoro
desiderio di lavorare all' estero

NODES
determinazione
diffcioltà nel convincere i datori di lavoro che la propria disabilità non è un ostacolo al lavoro
difficoltà ad accettare la propria disabilità
difficoltà ad immaginare un lavoro per sè in quanto disabile
vissuti di solitudine
difficoltà di integrazione nel contesto scolastico
difficoltà incontrate nei colloqui di selezione
difficoltà iniziali con i colleghi
difficoltà iniziali del datore di lavoro nell'adattarsi alla condizione di disabilità del lavoratore
difficoltà lavorative con i colleghi
difficoltà nel prendere appunti
difficoltà nel prestare attenzione
difficoltà nel rapporto con formatori e gli altri corsisti
difficoltà nel trovare lavoro in aziende all'estero a causa della propria disabilità
difficoltà nell'accedere a tirocini a causa della disabilità
dimostrare le proprie capacità cambia lo sguardo dell'Altro
disabile come incapace a lavorare
disabile come malato e debole
disabili come vittime di un sistema lavorativo obsoleto e non formato alla disabilità
disabili pdrcepiti come un peso che rallenta il lavoro
disabilità come limite alla propria realizzazione professionale
disabilità come modo di affrontare la vita
disabilità come ostacolo alla realizzazione di un sogno lavorativo

NODES
disabilità come ostacolo allo svolgimento del tirocinio
disabilità come sfida
disabilità intellettiva
disabilità motoria
disabilità vissuta come limite e sfida allo stesso tempo
disabilità vissuta dal soggetto come barriera
discriminazioni subite dai lavoratori disabili
discriminazioni subite durante i processi di selezione
disisnteresse alle competenze dei candidati
diventare imprenditore di se stesso
È il disabile deve adattarsi all'azienda
Il lavoro di commessa non è un lavoro per una persona disabile
effettuare campagne di sensibilizzazione sulla disabilità
episodi di bullismo nel contesto scolastico
esperienza di stage
esperienza di tirocinio in uno studio legale
esperienza in una multinazionale farmaceutica
esperienze formative in diversi contesti italiani ed esteri
esperienze in contesti aziendali
esperienze professionali maturate nel corso del tempo
esprienza di lavoro all' estero
famiglia come barriera-limite

NODES
famiglia come risorsa
famiglia e amici come fonte di supporto
far parte di associazioni di volontariato che si occupano di disabilità
fiducia nella possibilità di crescere professionalmente
flessibilità
flessibilità delle aziende nelle modalità di svolgimento del lavoro
flessibilità nel cambiare idea sulle scelte formative e professionali dopo la scuola
formazione degli studenti alle competenze lavorative
garantire alle persone disabili i medesimi diritti lavorativi e umani
gestione dell' ansia durante il lavoro
gli apprezzamenti dei clienti aiutano l'autostima
HR manager come figura di supporto
human resource per le persone disabili
i disabili non devono avere un progetto professionale e personale
i clienti preferiscono lavoratori normodotati
i colleghi percepiscono il lavoratore disabile come un peso
i datori di lavori non adattano le mansioni alla condizione di disabilità
i datori di lavoro considerano la disabilità un limite al lavoro
i datori di lavoro negano ai disabili la possibilità di lavorare
I datori di lavoro sono legalmente obbligati a fornire adeguamenti ragionevoli sia nel colloquio di lavoro, sia sul posto di lavoro,
i processi di selezione devono essere accessibili
i selezionatori sono più attenti alla disabilità che alle competenze del candidato

NODES
ignoranza rispetto alle potenzialità dei giovani disabili
il diploma non basta per trovare lavoro
il disabile è incapace di lavoro autonomamente
il disabile percepito come strano
il disabile come incapace di lavorare in modo autonomo
il lavoro aiuta a mettersi alla prova
il lavoro aiuta a stare meglio con se stessi
il lavoro migliora le capacità relazionali
il mondo del lavoro doscrimina i giovani disabili
il mondo del lavoro fa sentire incapaci e inutili
il problema è che non c' è lo sforzo di includere le persone disabili nel mondo lavorativo
il tirocinio come occasione di apprendimento di competenze professionali e relazionali
impossibilità ad esprimere le proprie attitudini
impossiblità a frequentare l' università a causa del peggioramento della patologia
impreparazione delle aziende di fronte ai lavoratori disabili
inaccesibilità dell' ambiente lavorativo
inadeguatezza dei centri per l' impiego
inattività a seguito della fine della scuola
incontri regolari con il tuo manager in modo da poter tenere traccia delle tue prestazioni.
inefficacia dei centri per l' impiego nell' orientamento e nella ricerca del lavoro
informari i datori di lavoro sulla propria condizione di disaviblità a partire dai processi di selezione
ingegnere
iniziali difficoltà dell' azienda a realizzare l' inclusione

NODES
iniziali dubbi dei colleghi sulla possibilità di volgere il lavoro
insegnanti di sostegno come fonte di supporto
intraprendere un percorso professionale che piace consente di fornteggiare meglio le difficoltà.
Jobmetoo come strumento di ricerca e orientamento a lavoro
Jobmetoo come strumento di sensibilizzazione
Jobmetoo come strumento efficace per la ricerca del lavoro
avere una certa forma mentis che permette di adattarsi ad ambiti lavorativi differenti
l' Altro annulla l' identità professionale della persona disabile attraverso discorsi discriminatori
l' ambiente lavorativo mette il soggetto disabile nella condizone di poter lavorare
l' azienda si adatta ai bisogni del lavoratore disabile
l' incontro con il datore di lavoro diventa possibilità di scoprire i propri talenti
l' Università come fonte di sostegno allo studio
l' università lascia in secondo piano l' inserimento lavorativo
la acapacità di gestire la propria disabilità ha un impatto positivo sul lavoro
la conoscenza della disabilità permette allo staff dell' azienda di forinire il giusto supporto
La costruzione dell'identità dell'adolescente e persona disabile passa attraverso lo sguardo dell'Altro-da-sé,
la disabilità aiuta a sviluppare la determinazione di sè
la disabilità come modo di essere al mondo
La disabilità ha avuto un impatto maggiore sull' esperienza universitaria che sull' esperienza lavorativa
la disabilità non rende impossibile la realizzazione professionale
la disabilità non ti definisce
la disabilità promuove la capacità di adattamento
la disabilità può ostacolare gli studi universitari

NODES
la disabilità rende consapevoli dei propri limiti
la discriminazione impedisce la realizzazionedel progetto di vita
la famiglia come fonte di supporto alla realizzazione professionale
la famiglia come tramite per la ricerca di lavoro
la mancanza di centri per l' orientamento rende impossibile immaginare la propria realizzazione professionale
la paura della percezione della propria disabilità da parte degli altri
la persona disabile è una risorsa per le aziende
la scoeità distorce la percezione che si ha della persona disabile
la scuola non fornisce le competenze lavorative
la scuola non orienta i giovani al mondo del lavoro
la società a non essere pronta a pensare e a creare dei posti di lavoro per le persone in condizione di disabilità perché questo implicherebbe un ripensamento dei posti di lavoro e della società in generale.
la società non è pronta a rendere accessibile ai disabili il mondo del lavoro
lavorare a partire dalla scuola sulle competenze centrali per l' inserimento lavorativo
lavorare da casa
lavorare di più dei colleghi per dimostrare le proprie competenze
lavorare fa sentire vivi e produttivi
lavorare in futuro all' estero come truccatrice per persone disabili
lavorare permette di scoprire che ci si può realizzare al di là della propria disabilità
lavorare sul rapporto scuola-lavoro
lavorare sulla società e sul mondo del lavoro per rendere accessibili le professioni
lavorare sull'accessibilità delle aziende
lavorare sulle rappresentazioni sociali della disabilità

NODES
lavorare ti aiuta a sentirti produttivo,
lavoro come dimensione fondamentale del progetto di vita
lavoro come possibilità di gesitre la propria disabilità
lavoro come ragioniera presso studio
lavoro da casa
lavoro presso uno studio commercialista.
le aziende devono formarsi sulla disabilità
lavoro presso un' azienda informatica
le aziende hanno pregiudizi sulla disabilità
liceo psico-pedagogico
maggiori opportunità di lavoro al Nord
Mancanza di collegamento tra scuola e lavoro
mansioni amministrative
mediazione del datore del lavoro nel rapporto con i clienti
meno pregiudizi nel contesto lavorativo americano
miglioramento del rapporto con i colleghi nel corso del tempo
Non cosapevolezza degli accomodamenti messi in atto dalle persone con disabilità per lavororare
momenti di scoramento in merito al futuro professionale
mostrare emtusiasmo e le proprie capacità per il ruolo per il quale ci si candida
mostrare nell' ambiente lavorativo le proprie strategie di adattamento al lavoro
nascondere ai datori di lavoro la propria condizione di disabilità
necessità di esplorare il mondo del lavoro con il supporto di esperti
necessità di essere orientati alla ricerca del lavoro

NODES
necessità di un orientamento inclusivo a scuola
nessun rapporto vis a vis con i colleghi
non accessibilità dell' ufficio
non accettazione come lavoratore
non accessibilità del corso di formazione
non è usuale vedere un estetista-truccatrice in carrozzina
non lavorare fa sentire la persona senza scopi
non lavorare signifca non vivere davvero
parenti come tramite nella ricerca del lavoro
parlare della propria disabilità in azienda favorisce il dialogo reciproco
parlare della propria disabilità permette agli altri di fornire assistenza in casi di necessità
parlare di disabilità in tv e a scuola
passione per la moda.
passione per la ristorazione
paura della diversità
paura di non essere capaci di svolgere certe mansioni
paura di trasferirsi
pensare ad un lavoro compatibile con la propria disabilità
percezione dell' abbandono dell' Università come un fallimento
poche aziende assumono persone disabili
possibilità di inserire la propria condizione di salute nel format di candidatura
dare la possibilità di mettere alla prova le proprie competenze nei contesti di lavoro per la costruzione del progetto professionale

NODES
precisione
pregiudizi dei colleghi sule capacità lavorative
pregiudizi sui disabili in Italia
pregiudizi sulle capacità lavorative delle persone disabili
promuovere la fiducia in se stessi
propensione verso gli altri
protezione dei genitori da eventuali delusioni connesse al lavoro
ragioniere nell' impresa di famiglia
realizzare un lavoro culturale per abbattere i pregiudizi
reazioni di sorpresa dell' azienda di fronte ad un lavoratore disabile capace e produttivo
riconoscimento delle proprie capacità da parte dei colleghi
rifiuto dei datori di lavoro ad offrire un' opportunità di tirocinio
risorse umane
saper lavorare in team
sapersi mettere in discussione
se si è disabili meglio non lavorare
sentirsi discriminati è una barriera
sentirsi non validi
sentirsi osservato dai clienti
sentirsi poco stimolati nel contesto lavorativo
sentirsi impossibilitati a realizzarsi professionalmente
sguardo stigmatizzante dell' Altro
siamo tutti simili e tutti diversi

NODES
sostegno di esperti nell' esplorazione delle proprie attitudini
sostegno di esperti nell' individuazione dei canali di ricerca del lavoro
sostegno di esperti nella costruzione del progetto professionale
sostegno di esperti nella realizzazione del Cv
sostegno di esperti nella ricerca del lavoro
spaesamento dopo la scuola nella ricerca del lavoro
sperimentarsi al di fuori dell'azienda familiare per realizzare la propria autonomia
sperimentarsi in un contesto lavorativo permette di esplorare le propre competenze
stage come pubblicista
stereotipi e pregiudizi sociali e culturali sulla disabilità
supporto degli impiegati più esperti
supporto di un lavoratore esperto per mettere in pratiche le proprie conoscenze
sviluppatore di software
timore che la propria disabilità possa impedire la realizzazione professionale
timore di non sapere come relazionarsi ad un collega disabile
tirocinio come possibilità di mettere in pratica le proprie conoscenze
tirocinio come segreteria presso uno studio medico
tirocinio per apprendere il mestiere di artigiano
tirocinio presso un centro estetico
tirocinio universitario non inclusivo
trasferire le proprie competenze tecniche in ambito aziendale
trasferirsi al Nord per trovare lavoro
trasformare una passione in lavoro

NODES
trovare un lavoro coerente con la propria formazione
utilizzo di Jobmetoo
valenza formativa della disabilità
valutazione della condzione di salute dopo essere stato assunto per fornire degli accomadamenti
varie esperienze in multinazionali
vissuti di emarginazione
vissuti di esclusione nel contesto lavorativo
voglia di comunicare
voglia di migliorarsi
volontari e ragazzi dell' UNIVOC come fonte di sostegno
volontariato nell' ambito della clownterapia

2. I Sets

2.1 Risorse individuate nel contesto

SET RISORSE INDIVIDUATE NEL CONTESTO
accettazione delle peculiarità dell' Altro.
accoglienza positive da parte dei colleghi e dell’ azienda
accomodamenti nell' ambiente lavorativo
accomodamenti nella gestione dei tempi del lavoro
accompagnamento umano e professionale da parte di Jobmetoo
adattamento reciproco e progressivo tra datore di lavoro e lavoratore disabile
adottare Linkedin per confrontarsi con altri professionisti sul campo professionale di proprio interesse

SET RISORSE INDIVIDUATE NEL CONTESTO
ambiente lavorativo stimolante dal punto di vista professionale
amici come fonte di informazione
Amici come fonte di supporto
apprezzamenti positivi da parte dei clienti
approccio inclusivo dell' azienda alla disabilità
chiedere consigli a chi ha intrapreso la medesima carriera professonale
collaborazione dei colleghi
colleghi esperti come fonte di supporto nell' apprendimento di nuove competenze
comprensione delle proprie difficoltà da parte dei colleghi
conoscenti come fonte di informazione nella ricerca del lavoro
famiglia come risorsa
incontri regolari con il manager per fare un bilancio delle proprie prestazioni
Jobmetoo come strumento di ricerca e orientamento a lavoro
Jobmetoo come strumento di sensibilizzazione
Jobmetoo come strumento efficace per la ricerca del lavoro
l' azienda si adatta ai bisogni del lavoratore disabile
l' incontro con il datore di lavoro come possibilità di scoprire i propri talenti
l' Università come fonte di sostegno allo studio
la famiglia come fonte di supporto alla realizzazione professionale
la famiglia come tramite per la ricerca di lavoro
riconoscimento delle proprie capacità da parte dei colleghi
supporto dei colleghi più esperti
valutazione della condizione di salute da parte dell'azienda per adottare accomadamenti idonei

2.2 Risorse personali

SET RISORSE PERSONALI
capacità comunicative e relazionali
capacità di adattamento a diverse mansioni
capacità di adattamento a diverse mansioni
capacità di adattarsi alla propria condizione di disabilità
capacità di fronteggiare gli imprevisti
capacità di gestione del tempo
capacità di gestione dello stress
capacità di pianificazione del lavoro
capacità di relazionarsi con culture diverse
capacità imprenditoriali ed organizzative
capacità nella gestione e risoluzione dei problemi
conoscenze e capacità come cameriere acquisite nel contesto scolastico
la capacità di gestire la propria disabilità ha un impatto positivo sul lavoro
la disabilità promuove la capacità di adattamento
Saper lavorare in team
apprendimento da autodidatta
autodeterminazione e realizzazione del sè professionale
avere una certa forma mentis che permette di adattarsi ad ambiti lavorativi differenti
conoscenze e capacità come cameriere acquisite nel contesto scolastico

determinazione
disabilità come modo di essere al mondo
dimostrare le proprie capacità cambia lo sguardo dell'Altro
disabilità come modo di affrontare la vita
esperienze formative in diversi contesti italiani ed esteri
disabilità come sfida
disabilità come modo di essere al mondo
diventare imprenditore di se stesso
esperienze in contesti aziendali
esperienze professionali maturate nel corso del tempo
Flessibilità
la disabilità aiuta a sviluppare la determinazione di sé
flessibilità nel cambiare idea sulle scelte formative e professionali dopo la scuola
la disabilità rende consapevoli dei propri limiti
precisione
promuovere la fiducia in se stessi
propensioni verso gli altri
sperimentarsi al di fuori dell'azienda familiare per realizzare la propria autonomia
la capacità di gestire la propria disabilità ha un impatto positivo sul lavoro
sapersi mettere in discussione
saper lavorare in team
trasferire le proprie competenze acquisite all' Università in ambito aziendale

2.3 Barriere contestuali

SET BARRIERE CONTESTUALI
ambiente lavorativo non accessibile
aspettative negative di parenti e amici sul proprio inserimento professionale
assenza di esperti sulla disabilità per l' inserimento lavorativo
assenza di possibilità di apprendere un mestiere
assenza di punti di informazione e di orientamento
assenza di strutture preposte all esplorazione delle proprie competenze e progetti professionali
assunzione di un disabile solo come obbligo di legge
Atteggiamento iper- protettivo da parte dei genitori
barriere culturali rispetto al rapporto tra disabilità e lavoro
barriere sociali e culturali
centralinista e massaggiatore come uniche professioni per un ipovedente grave
chiusura delle aziende verso la disabilità
commenti negativi dei clienti
difficoltà nel convincere i datori di lavoro che la propria disabilità non è un ostacolo al lavoro
difficoltà di integrazione nel contesto scolastico
difficoltà incontrate nei colloqui di selezione
difficoltà iniziali con i colleghi
difficoltà iniziali del datore di lavoro nell'adattarsi alla condizione di disabilità del lavoratore
difficoltà lavorative con i colleghi
difficoltà nel rapporto con formatori e gli altri corsisti
difficoltà nel trovare lavoro in aziende all'estero a causa della propria disabilità
difficoltà nell' accedere a tirocini a causa della disabilità

SET BARRIERE CONTESTUALI
discriminazioni subite dai lavoratori disabili
discriminazioni subite durante i processi di selezione
disisnteresse alle competenze dei candidati
è il disabile che deve adattarsi all'azienda
i clienti preferiscono lavoratori normodotati
i colleghi percepiscono il lavoratore disabile come un peso
i datori di lavori non adattano le mansioni alla condizione di disabilità
i datori di lavoro considerano la disabilità un limite al lavoro
i datori di lavoro negano ai disabili la possibilità di lavorare
i selezionatori sono più attenti alla disabilità che alle competenze del candidato
ignoranza rispetto alle potenzialità dei giovani disabili
il mondo del lavoro discrimina i giovani disabili
il mondo del lavoro fa sentire incapaci e inutili
il problema è che non c' è lo sforzo di includere le persone disabili nel mondo lavorativo
impossibilità ad esprimere le proprie attitudini
impreparazione delle aziende di fronte ai lavoratori disabili
inaccesibilità dell' ambiente lavorativo
inadeguatezza dei centri per l' impiego
inattività a seguito della fine della scuola
inefficacia dei centri per l' impiego nell' orientamento e nella ricerca del lavoro
iniziali difficoltà dell' azienda a realizzare l' inclusione
iniziali dubbi dei colleghi sulla possibilità di volgere il lavoro
l' Altro annulla l' identità professionale della persona disabile attraverso discorsi discriminatori

SET BARRIERE CONTESTUALI
la discriminazione impedisce la realizzazione del progetto di vita
la mancanza di centri per l' orientamento rende impossibile immaginare la propria realizzazione professionale
la socieità distorce la percezione che si ha della persona disabile
la scuola non fornisce le competenze lavorative
la scuola non orienta i giovani al mondo del lavoro
la società non è pronta a pensare e a creare dei posti di lavoro per le persone in condizione di disabilità perché questo implicherebbe un ripensamento dei posti di lavoro e della società in generale.
la società non è pronta a rendere accessibile ai disabili il mondo del lavoro
le aziende hanno pregiudizi sulla disabilità
manca il collegamento tra scuola e lavoro
nessun rapporto vis a vis con i colleghi
non accessibilità dell' ufficio
non accettazione come lavoratore
non accessibilità del corso di formazione
poche aziende assumono persone disabili
pregiudizi dei colleghi sule capacità lavorative
pregiudizi sui disabili in Italia
protezione dei genitori da eventuali delusioni connesse al lavoro
rifiuto dei datori di lavoro ad offrire un' opportunità di tirocinio
sguardo stigmatizzante dell' Altro

2.4 Barriere personali

SET BARRIERE PERSONALI

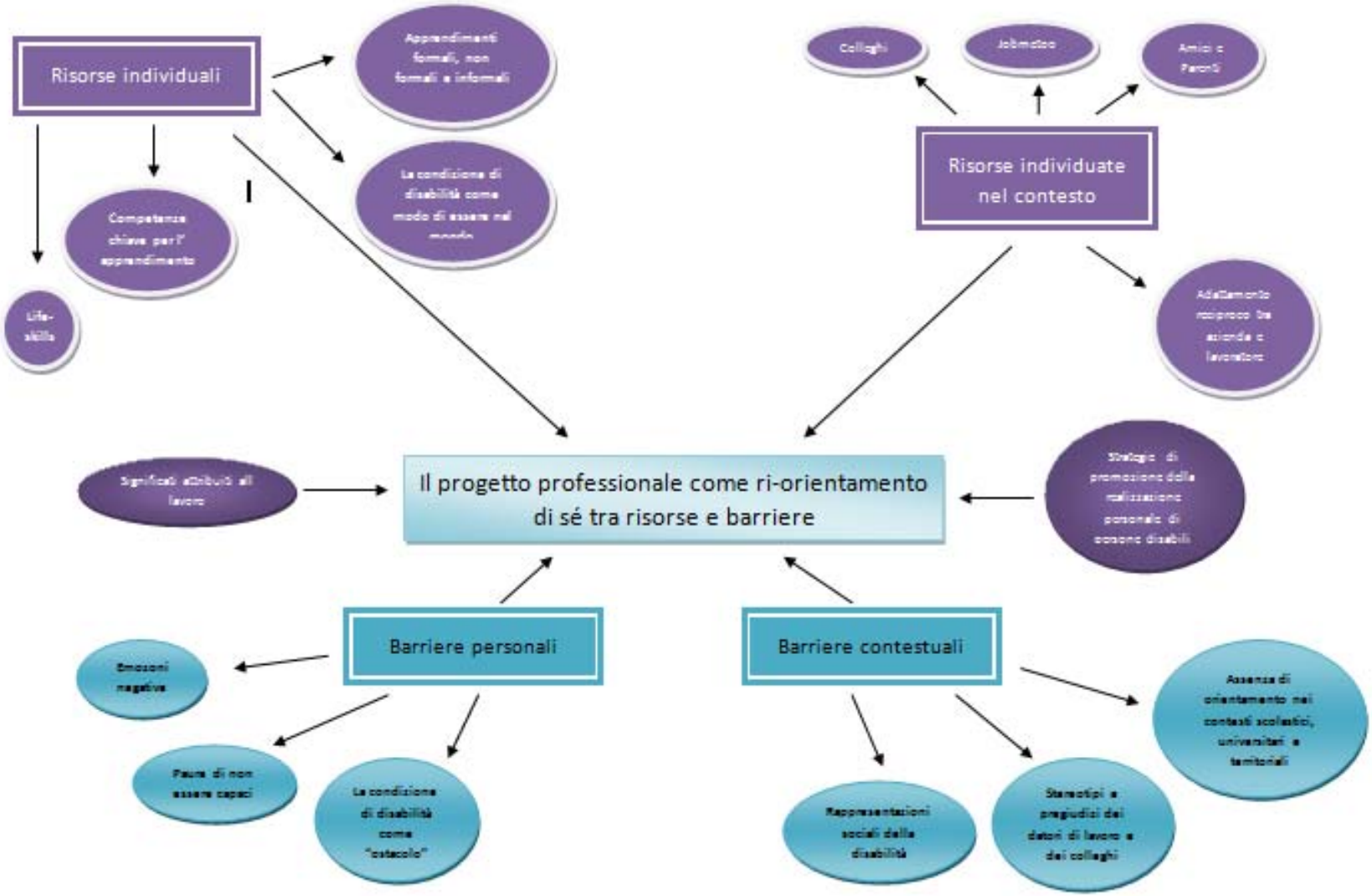
SET BARRIERE PERSONALI
difficoltà ad accettare la propria disabilità
difficoltà ad immaginare un lavoro per sè in quanto disabile
vissuti di solitudine
difficoltà nel prendere appunti
difficoltà nel prestare attenzione
disabilità come limite alla propria realizzazione professionale
disabilità come ostacolo alla realizzazione di un sogno lavorativo
disabilità come ostacolo allo svolgimento del tirocinio
disabilità come barriera
impossibilità ad esprimere le proprie attitudini
impossiblità a frequentare l' università a causa del peggioramento della patologia
la disabilità può ostacolare gli studi universitari
la paura della percezione della propria disabilità da parte degli altri
momenti di scoramento in merito al futuro professionale
paura di non essere capaci di svolgere certe mansioni
paura di trasferirsi
percezione dell' abbandono dell' Università come un fallimento

SET BARRIERE PERSONALI
lavorare permette di scoprire che ci si può realizzare al di là della propria disabilità
Lavorare fa sentire vivi e capaci
lavorare ti aiuta a sentirti produttivo
lavoro come dimensione fondamentale della propria vita

SET BARRIERE PERSONALI
Lavorare permette di mostrare agli altri le proprie competenze al di là della disabilità

2.5 Le strategie

SET LE STRATEGIE
lavorare a partire dalla scuola sulle competenze centrali per l' inserimento lavorativo
lavorare sulla società e sul mondo del lavoro per rendere accessibili le professioni
lavorare sull'accessibilità delle aziende
accomodamenti nella gestione dei tempi del lavoro
lavorare sulle rappresentazioni sociali della disabilità
le aziende devono formarsi sulla disabilità
le aziende devono formarsi sulla disabilità
dare la possibilità di mettere alla prova le proprie competenze nei contesti di lavoro per la costruzione del progetto professionale
sostegno di esperti nell' esplorazione delle proprie attitudini
sostegno di esperti nell' individuazione dei canali di ricerca del lavoro
sostegno di esperti nella costruzione del progetto professionale
sostegno di esperti nella realizzazione del Cv
sostegno di esperti nella ricerca del lavoro
campagne di sensibilizzazione sulle esperienze positive di giovani lavoratori disabili


Risorse individuali
Apprendimenti formali, non formali e informali
La condizione di disabilità come modo di essere nel mondo
Competenze chiave per l'apprendimento
Life-skills
Risorse individuate nel contesto
Colleghi
Jobmatcher
Amici e Parenti
Adattamento reciproco tra aziende e lavoratore
Il progetto professionale come ri-orientamento di sé tra risorse e barriere
Significati attribuiti al lavoro
Strategie di promozione della realizzazione personale di persone disabili
Barriere personali
Emozioni negative
Paura di non essere capaci
La condizione di disabilità come "ostacolo"
Barriere contestuali
Assenza di orientamento nei contesti scolastici, universitari e territoriali
Rappresentazioni sociali della disabilità
Stereotipi e pregiudizi dei datori di lavoro e dei colleghi