

“Guardare oltre per abitare il mondo, avendo un progetto”: una ricerca per promuovere l’operosità delle persone a occupabilità complessa

**“Looking beyond to inhabit the world, having a project”:
Research to promote the industriousness of people with
complex employability**

Patrizia Sandri*, Leonardo Callegari**[^]

Riassunto

L’inclusione lavorativa e sociale delle persone di più difficile occupabilità nel mondo delle imprese profit trova nel superamento della dicotomia tra lavoro e non lavoro, offerta dal concetto e dalla prassi della *operosità produttiva*, una possibilità da esperire, posta in essere soprattutto dalle organizzazioni del terzo settore (associazioni, cooperative sociali, fondazioni).

Gli autori riportano i dati principali di una ricerca esplorativa svolta con cinque organizzazioni agenti nel territorio della Città Metropolitana di Bologna, relativi alle percezioni di soddisfazione soggettiva da parte delle persone con disabilità, di qualità relazionale dei contesti e di efficacia coevolutiva utili per impostare e migliorare i progetti inclusivi. Alla luce di questi dati, si evidenzia come gli ambiti di *operosità produttiva*, organizzati da tali cooperative sociali di inclusione lavorativa e caratterizzati da un’attenta cura relazionale, possano risultare in grado di valorizzare ogni apporto individuale verso significativi riconoscimenti di ruolo sociale, quando, in collaborazione con altri attori (sia pubblici che privati), promuovono molteplici produzioni di filiera, a valore d’uso e/o di scambio.

Parole chiave: Persona con disabilità, occupabilità complessa, operosità produttiva, inclusione socio-lavorativa.

* Docente di Pedagogia Speciale del Dipartimento di Scienze dell’Educazione “G. M. Bertin” dell’Università di Bologna.

** Sociologo, Presidente di AILeS (Associazione per l’Inclusione Lavorativa e Sociale) di Bologna.

[^] Il presente saggio, il cui titolo riprende una frase di Andrea Canevaro (2013), è il frutto di un lavoro di studio e di ricerca condiviso, ma i paragrafi intitolati *Quadro teorico della ricerca* e *La ricerca* sono attribuibili a Patrizia Sandri, il paragrafo *Verso la definizione di linee guida e il riconoscimento di qualità: alcune proposte* a Leonardo Callegari.

Abstract

The labour and social inclusion of people with the most difficult employability in the world of profit-making enterprises finds an opportunity to be experienced in the overcoming of the dichotomy between work and non-work, offered by the concept and practice of *productive industriousness*, developed above all by third sector organizations (associations, social cooperatives, foundations).

The authors report the main data of an exploratory research carried out with five organizations operating in the territory of the metropolitan city of Bologna, concerning the perception of subjective satisfaction of people with disabilities, the relational quality of the contexts and the co-evolutionary efficacy useful for the creation and improvement of inclusive projects. The authors report the main data of a participatory research carried out with five organizations operating in the territory of the Metropolitan City of Bologna, concerning the perception of subjective satisfaction by people with disabilities, the relational quality of the contexts and the co-evolutionary efficacy useful for the creation and improvement of inclusive projects. In the light of these data, the areas of productive industriousness, characterized by careful relational care, organized by these social cooperatives for work inclusion, can prove capable of enhancing everyone's contribution toward significant social role recognition, if, in collaboration with other actors (both public and private), they promote multiple supply chains productions, with use and/or exchange value.

Keywords: person with disabilities, complex employability, productive industriousness, socio-occupational inclusion

Articolo sottomesso: 15/03/2024, accettato: 07/05/2024

1. Quadro teorico della ricerca

Un numero crescente di persone, già in difficoltà a entrare nel mercato ordinario del lavoro, con il cambiamento tecnologico, informatico, robotico dei processi produttivi e con le applicazioni dell'intelligenza artificiale, rischia di rimanere inoccupato o a lungo disoccupato (Ford, 2015; Harari, 2018).

La condizione di *occupabilità complessa* diventa permanente, con preoccupanti effetti di esclusione sociale e perdita dei diritti di cittadinanza per molti giovani e adulti, specie con debole qualificazione, soprattutto quando non c'è corrispondenza nel rapporto intercorrente tra le competenze individuali e le richieste delle imprese profit, sempre più selettive e specialistiche.

Il fatto di non approdare a una occupazione contrattualizzata non è riconducibile a specifiche diagnosi o a categorizzazioni, ma le persone con disabilità, vulnerabilità¹ sono comunque più esposte a tale negativa condizione. La disponibilità delle aziende e delle istituzioni pubbliche a garantire loro opportunità di impiego e uno sviluppo formativo volto a consentire una dignitosa inclusione lavorativa sta subendo infatti una profonda rimodulazione a causa delle riorganizzazioni aziendali, con chiusure e riduzioni sia del personale a tempo indeterminato sia delle misure di sostegno al reddito. Per questo motivo è sempre più indispensabile riflettere sul significato del lavoro (Bianchi, 2020; Errani, 2020) con esperti di diverse discipline (esperti di diritto del lavoro, manager di aziende profit e del terzo settore, pedagogisti, educatori, ecc.), persone a occupabilità complessa e famigliari al fine di ridisegnare i processi, cercando di coniugare la pluralità di competenze richieste dalle filiere produttive con differenti forme di operosità.

Ogni persona, mediante il lavoro, esprime la propria possibile *adulità*, assumendo un ruolo, e, nel momento in cui si riconosce ed è riconosciuta come un agente che fornisce un contributo significativo alla comunità di appartenenza, attiva potenzialmente un circuito virtuoso, aumentando la propria autostima, il senso di autoefficacia, di *agency*, di empowerment e di benessere.

Nonostante la dignità non sia data dal lavoro, in quanto ogni persona, indipendentemente dalle sue caratteristiche e dalle sue condizioni è intrinsecamente degna (Sandri, 2019), per coloro che vivono in una condizione di vulnerabilità, impegnarsi attivamente in una attività lavorativa può significare esercitare pienamente i propri diritti e doveri di cittadinanza, stimolando un positivo *stare con* (Montobbio e Lepri, 2000; ONU, 2006).

Secondo l'International Classification of Functioning, del resto, attività e partecipazione sono fattori indispensabili per il benessere individuale (OMS, 2002). *Stare bene* è il frutto dell'interazione di più aspetti che implicano un buon funzionamento delle strutture corporee, ma in stretta connessione con fattori personali e ambientali che garantiscano l'*agency*, la partecipazione e il senso di appartenenza di ogni persona alla comunità. Per questo motivo è necessario superare la polarizzazione tra persone occupabili e non-occupabili, riconoscendo a ognuno possibilità di educabilità, di autodeterminazione e partecipazione. Anche chi presenta un deficit ha capacità che devono essere riconosciute guardando *oltre* la diagnosi e concentrandosi sulle sue potenzialità.

L'*operosità* può essere definita come il contributo che un individuo fornisce alla comunità (Canevaro, 2016). Può realizzarsi in vari modi, dalla partecipazione ad attività che producono risultati di valore sociale, all'occupazione in

¹ Il termine *vulnerabile* è polisemico; generalmente esso può riferirsi a un individuo, il cui essere nel mondo è influenzato non solo dalle sue abilità e risorse personali, ma anche dalle condizioni strutturali, ambientali e sociali (Santoro, 2020).

aziende for-profit. Tuttavia, una persona può esprimere la propria operosità solo se non viene considerata o non si considera inabile e quindi solo se le *filiera di impiego operoso* le offrono la possibilità di scegliere, tra mansioni eterogenee, che richiedono diversi gradi di capacità, quelle per lei più valorizzanti, garantendo l'applicazione di forme contrattuali assolutamente rispettose della sua dignità (Nussbaum, 2013).

L'operosità può essere declinata almeno secondo tre livelli: *l'apprendimento operoso, la produzione operosa, l'operosità produttiva* (Canevaro, 2020).

L'apprendimento operoso può essere attuato in contesti di formazione in situazione in cui l'individuo affianca i lavoratori, sperimenta linguaggi, gesti e routine e osserva i risultati del lavoro, accogliendo sia i successi che gli errori. Questo processo formativo può essere motivante e può incoraggiarlo a diventare sempre più attivo nella determinazione del proprio progetto di vita.

La produzione operosa può essere svolta nell'ambiente di lavoro tradizionale, in cui l'operosità si esprime secondo parametri standard. La persona con disabilità può essere assunta se i suoi standard operosi sono considerati sufficienti per l'azienda. *L'accomodamento ragionevole* tra domanda e offerta può derivare dalla conoscenza diretta a seguito di un'esperienza collaborativa in uno stage, da un tirocinio, oppure dalla visione del *Vedo Curriculum*².

L'operosità produttiva è l'alternativa all'inattività per chi non lavora più o non lavora ancora e viene spesso considerato uno *scarto* (Bauman, 2007). In questo caso, l'operosità si manifesta nel *contesto* (Bateson, 1976), in un tessuto di relazioni dai forti valori inclusivi, grazie ai quali ogni identità può esprimersi. L'operosità consiste in un fare che riconosce alla persona *rispetto*, inteso come sentimento del valore dell'esistenza dell'altro (De Monticelli, 2003). Essa contribuisce alla comunità, al di là del lavoro concepito in senso tradizionale; deve avere *valore d'uso* se non *valore di scambio*; non deve limitarsi al mero riempimento del tempo, ma avere un significato all'interno del progetto di vita ed essere soddisfacente perché, svolgendo le attività, la persona deve potersi riconoscere capace e utile.

I progetti per le persone a occupabilità complessa si possono differenziare a partire dalle soluzioni più protette, meno comunicanti con l'ambiente esterno, come per esempio le forme di ritiro in famiglia, nella propria casa, o le strutture socio-riabilitative, che raramente prevedono modalità di impiego operoso socialmente riconosciuto (quadrante sinistro dello schema di fig. 1), a quelle meno protette, quali per esempio le aziende profit (quadrante destro dello schema di fig. 1).

² Il *Vedo Curriculum* consiste in un video attraverso il quale mostrare a un potenziale datore di lavoro l'operosità, le abilità tecniche e relazionali, di una persona con occupabilità complessa: <https://www.xfragile.net/progetto-vedo-curriculum/>.

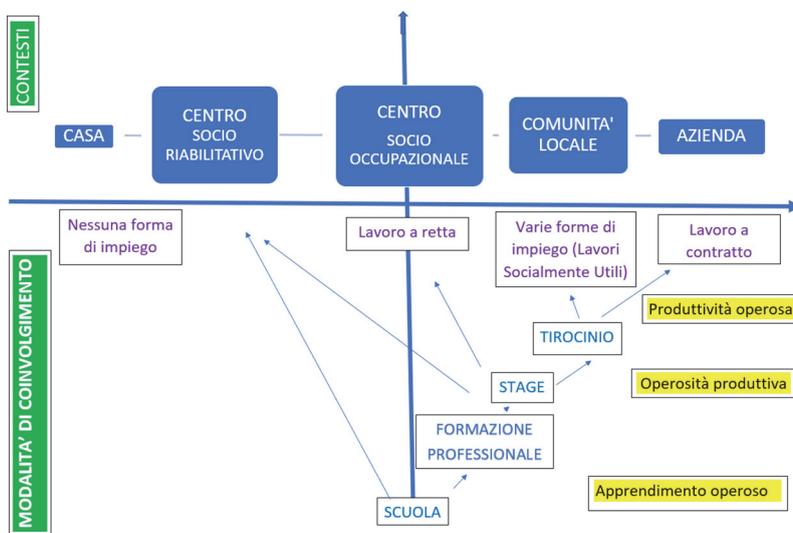


Fig. 1 – Schema servizi/contesti/operosità

Un progetto socio-occupazionale può essere declinabile su entrambi i versanti: uno più “chiuso” o uno più “aperto” agli interscambi con il territorio. Si può considerare volto a un’*operosità produttiva* se e nella misura in cui prevede il coinvolgimento di diversi interlocutori, tramite la gestione di attività esternalizzate da aziende collaboranti, con la commercializzazione di prodotti o la conduzione di esercizi aperti alla cittadinanza che possono essere contestualizzati in una sede fisica (ad es. una biblioteca) oppure articolarsi operativamente sul territorio, “senza muri”, in molteplici apporti (per l’ambiente, per la cultura, nelle relazioni di aiuto, ecc.) (Sandri, 2015). I progetti con attività operosamente produttive possono infatti declinarsi in differenti tipologie di servizio e di contesto, ma si caratterizzano per la comune apertura a rapporti di rete, in filiera con gli attori della comunità di appartenenza, siano essi enti pubblici, organizzazioni del terzo settore e imprese profit.

In particolare, sono solitamente gli enti del terzo settore (associazioni di volontariato e di promozione sociale, cooperative sociali, fondazioni) a promuovere i contributi operosi di persone a occupabilità complessa, organizzando attività in favore delle comunità di appartenenza, di valore sociale per finalità di bene comune. A tali realizzazioni possono concorrere anche le aziende profit più socialmente responsabili, tramite il sostegno reso a programmi pubblici di inclusione delle persone di più difficile occupabilità. Le stesse imprese, assieme alle cooperative sociali di inserimento lavorativo, sono naturalmente l’approdo

occupazionale auspicabile, con contratti di assunzione, per coloro che hanno maturato competenze idonee.

Per garantire tuttavia riconoscimento, rispetto, qualità della vita a ogni persona, soprattutto se non riesce a inserirsi nel mondo del lavoro con gli strumenti abitualmente in uso (orientamento, corsi di formazione professionale, tirocini di 3-6 mesi, ecc.) e si trova in una situazione di forte difficoltà occupazionale³ occorre organizzare interventi di rete e costruire comunità, contrastando i processi disumanizzanti.

La comunità può rappresentare l'opportunità di valorizzare le potenzialità individuali con forme di impiego in attività produttive di valore sociale, se organizzate e legittimate dal punto di vista culturale e istituzionale. Per questo è necessario prevedere tutele normative, assicurative, istituzionali, giuridiche, identificando requisiti connotativi, monitorabili e valutabili, per evitare abusi e derive assistenziali. Occorre, in sintesi, strutturare i processi. Non si tratta di far fare delle attività alle persone a occupabilità complessa giusto per occupare del tempo, ma di proporre attività che vadano *oltre*, che abbiano la progettualità ben chiara di un servizio alla comunità. La persona deve sentire che sta facendo delle cose riconosciute utili.

Occorre che si innesti un processo coevolutivo, che si attivino *filiere produttive*, dove i diversi attori si collegano tra loro, realizzando un ecosistema operoso, cioè un sistema di rapporti tutti indispensabili, all'interno del quale nessuna persona è considerata uno *scarto* (Bauman, 2007).

Pur nella consapevolezza della complessità della sua realizzazione, l'obiettivo è quello di creare un'economia solidale e inclusiva che, integrando gli apporti operosi, generi empowerment non solo nelle persone e nelle imprese principalmente coinvolte, ma nell'intero sistema economico del territorio, rafforzando al tempo stesso la coesione sociale.

Per individuare delle possibili soluzioni si ritiene sia indispensabile porsi in un'ottica di ascolto, di rispetto delle diverse competenze e di collaborazione, rigenerando le radici del grande patrimonio di esperienze prodotte nel tempo nel nostro territorio. Proprio per individuare, valorizzare ed estendere le buone

³ Il numero delle persone che si trovano in una condizione di occupabilità complessa non è di facile determinazione, a causa della mancanza di rilevazioni statistiche ufficiali sia a livello nazionale che locale. A tale condizione sono riconducibili, tra le altre, persone con disabilità, in grave disagio psichiatrico o di marginalità urbana estrema, che le istituzioni preposte monitorano in modo distinto, non sistematico, sovente sovrapponendo le une alle altre. A livello di Città Metropolitana di Bologna, in base a un'analisi dei percorsi effettuati da coloro che sono coinvolti in azioni di orientamento, formative, di tirocinio e socio-occupazionali è possibile stimare che almeno il 70/80% delle persone che vivono in situazione di forte fragilità-vulnerabilità-svantaggio non raggiungono una occupazione contrattualizzata nel mercato ordinario del lavoro.

prassi in atto, nel settembre 2019 si è avviata una ricerca, interrottasi necessariamente a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, e conclusasi a settembre 2023, che sarà presentata, nei suoi aspetti essenziali, nei paragrafi successivi.

2. La ricerca

2.1. Finalità e fasi

La ricerca⁴, condotta sul territorio della Città Metropolitana di Bologna, con un approccio esplorativo e metodi misti (Tashakkori, Creswell, 2007; Creswell, 2014), è stata volta a rilevare i fattori facilitanti l'operosità produttiva delle persone a occupabilità complessa nelle organizzazioni del terzo settore. Queste le principali domande a cui si è cercato di rispondere:

- quali sono le organizzazioni del terzo settore della città metropolitana di Bologna che gestiscono progetti inclusivi che coinvolgono persone a occupabilità complessa?
- Quali sono i principali indicatori che connotano buone prassi organizzative e di intervento per promuovere l'operosità produttiva delle persone a occupabilità complessa?
- Le organizzazioni del terzo settore, i cui progetti sembrano soddisfare gli indicatori individuati, disponibili a uno studio di caso, presentano caratteristiche contestuali e di soddisfazione soggettiva delle persone coinvolte che depongono a favore dell'efficacia inclusiva degli interventi realizzati?

Si è proceduto in due fasi.

La fase A, mirata a effettuare una mappatura delle organizzazioni del terzo settore (associazioni di promozione sociale, volontariato, fondazioni e cooperative sociali, ecc.), impegnate nell'inclusione delle persone a occupabilità complessa, ha previsto:

- 1) la raccolta di informazioni relative ai contesti e ai progetti di operosità produttiva, attraverso la compilazione di una specifica scheda di indagine, da parte dei rappresentanti e dei coordinatori delle organizzazioni disponibili a partecipare alla ricerca.

⁴ La ricerca è stata coordinata dall'autrice del presente articolo con il contributo di Valeria Friso e di Elena Malaguti della cattedra di Pedagogia Speciale del Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Bologna, di Angelo Errani (già docente di Pedagogia Speciale dello stesso Dipartimento) e di Leonardo Callegari di AILeS (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale). Si ringraziano per la collaborazione: Maddalena Cornacchini, Mariacristina Stanchi, Michela Conti, Iole Corbo, Camilla Di Felice, Camilla Guercioni, Valentina Iattici, Mario Mazzocchi, Caterina Moggioli, Erga Rapi, Valentina Rizzi, Deborah Teglia, Ilaria Vespignani e tutte le persone con disabilità, i loro famigliari e le cooperative che hanno aderito all'indagine.

2) L'individuazione di indicatori (Trincherò, 2002) caratterizzanti le buone prassi di intervento organizzativo ed educativo finalizzate a promuovere l'operosità produttiva delle persone a occupabilità complessa all'interno di questi enti e i processi connessi di carattere coevolutivo inclusivo, per l'analisi dei progetti.

La scheda e gli indicatori saranno descritti nel paragrafo 2.2.

La fase B, finalizzata ad approfondire l'indagine, ha previsto:

- 1) in riferimento ai progetti evidenziati durante la mappatura svolta in fase A, il restringimento del campo alle cooperative sociali, in quanto rappresentanti oltre il 90% dei gestori dei progetti di operosità produttiva rilevati sul territorio della Città Metropolitana di Bologna, e, tra le cooperative, l'individuazione di quelle le cui caratteristiche sembravano corrispondere a tutti gli indicatori di buone prassi specificati e davano disponibilità per uno "studio di caso";
- 2) la raccolta di documentazione relativa alle progettazioni personalizzate, agli strumenti di osservazione, di valutazione dell'andamento e di esito dei percorsi di operosità produttiva delle persone a occupabilità complessa utilizzati in ogni cooperativa;
- 3) l'elaborazione di interviste per rilevare le percezioni delle persone con disabilità, degli operatori coinvolti, dei familiari, dei clienti e dei responsabili dei servizi di territorio rispetto all'attuazione di buone prassi coevolutive nelle cooperative individuate;
- 4) la conduzione delle interviste da parte di educatori esterni alle cooperative, previamente formati e sotto la guida costante dei ricercatori universitari. Nel caso le persone con disabilità evidenziassero difficoltà di comprensione delle domande, si è proceduto, insieme agli operatori, a cercare di chiarire i termini, di fare esempi o di trovare eventualmente codici o supporti visivi diversi (CAA, Pecs, ecc.) atti a garantire l'attendibilità delle risposte;
- 5) l'osservazione su campo;
- 6) l'analisi dei dati rilevati;
- 7) la condivisione dell'analisi con i responsabili delle cooperative coinvolte;
- 8) la presentazione pubblica dei risultati di ricerca.

Si prevede inoltre, entro la prima metà del 2024, di effettuare un incontro con le istituzioni pubbliche preposte (Ente Locale, Città metropolitana, Distretti, Azienda Sanitaria Locale, ecc.) e con altre organizzazioni profit e no profit per un confronto sui dati di ricerca e per procedere a elaborare insieme delle linee guida.

2.2. Strumenti di ricerca

Gli strumenti utilizzati sono stati:

nella **fase A** della ricerca:

- una scheda di raccolta dati relativa alle esperienze di inclusione lavorativa gestite da enti del terzo settore volta a rilevare: gli ambiti di svolgimento delle progettualità (culturale, sociale, artistico, ambientale, formazione e gestione dei beni comuni⁵); le persone destinatarie dei progetti (con disabilità, con disagio psichiatrico, con problemi di dipendenza, ecc.); la gamma di attività operosamente produttive svolte (per es. ristorazione, servizi di giardinaggio, attività di produzione per conto terzi, ecc.); le forme di impiego delle persone a occupabilità complessa coinvolte (volontariato, stage, tirocinio, lavori socialmente utili, varie forme di partecipazione a progetti); la localizzazione delle attività e il tipo di responsabilità gestionale dell'ente (titolare, partner di rete o filiera produttiva, ecc.); progetti ritenuti particolarmente significativi di operosità produttiva;
- un elenco di indicatori, per rilevare elementi di buone prassi di operosità produttivo nei progetti raccolti. Sulla base della letteratura scientifica di riferimento⁶ e del confronto tra i ricercatori universitari di pedagogia speciale e i rappresentanti degli enti del terzo settore partecipanti alla ricerca disponibili, tra cui il presidente dell'Associazione di promozione dell'inclusione lavorativa e sociale (AILeS), portavoce delle 15 cooperative aderenti, sono stati individuati i seguenti indicatori:
 - elaborazione di un progetto generale dell'ente fondato su un'impostazione organizzativa non autoritaria, cooperativa del lavoro;
 - adozione di modalità legali di impiego;
 - elaborazione di progetti personalizzati, flessibili, che non "chiudono" a priori le possibilità operose della persona a occupabilità complessa in attività prestabilite;
 - coinvolgimento della persona nell'elaborazione del suo progetto di vita;
 - sostegno e accompagnamento dei famigliari nel promuovere l'autodeterminazione e nella realizzazione del progetto di vita del congiunto;
 - cura della relazione con la persona a occupabilità complessa, e attenzione alla reciprocità adattiva del contesto:
 - proponendo un ampio spettro di attività da poter svolgere;
 - usando strumenti di osservazione, valutazione e autovalutazione per modificare le proposte, le strategie educative, i mediatori a seconda

⁵ Ambiti ripresi dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 ottobre 2019 relativo alle attività socialmente utili dei Progetti Utili alla Collettività (PUC) collegate alla condizionalità del reddito di cittadinanza.

⁶ Numerosi i testi a cui si è fatto riferimento, riportati in bibliografia, tra cui: Locke, 1970; Tajfel and Turner, 1979; Jahoda, 1982; Bandura, 1982; Rappaport, 1984; Ashforth and Mael, 1989; Lepri e Montobbio, 1994; Lepri, Montobbio e Papone, 1999; Zimmerman, 2000; Schalock e Verdugo Alonso, 2006; De Francesco e Lepri, 2007; Errani e Mazzetti, 2015.

dei feed-back forniti dalla persona (*Riposizionamento*, Canevaro, 2006), per valorizzarne il più possibile l'empowerment, l'agency;

- promozione di identificazione e appartenenza alla cooperativa, mediante la partecipazione della persona con disabilità alle fasi di progettazione, alle riunioni assembleari e ricreative;
- attivazione di processi coevolutivi inclusivi nella comunità prossimale, mediante la vendita di prodotti, la proposta di servizi, l'organizzazione di eventi e rilevazione dell'impatto sociale delle attività.

Nella **fase B** della ricerca:

- 4 interviste proposte a: persone con disabilità, operatori, famigliari, clienti. Per ogni item richiesto all'intervistato è stato richiesto di scegliere rispetto a 4 alternative su una scala Likert graduata da 0 a 3 secondo una progressione: *niente, poco, abbastanza, molto*, e all'intervistatore la registrazione scritta della risposta sul questionario cartaceo;
- diario di bordo; scheda di rilevazione degli apprendimenti sia in relazione alle mansioni che alle abilità sociali delle persone a occupabilità complessa (Luterotti, Scalvini, 1993, p. 56);
- interviste sul tema ai referenti di Servizi territoriali della Città metropolitana e di enti collaboranti.

Più precisamente, con le interviste, si sono voluti individuare:

sul piano soggettivo, le percezioni della persona con disabilità rispetto a: soddisfazione personale; senso di appartenenza, percezione di ruolo e di riconoscimento sociale, di empowerment/agency e di realizzazione dei propri interessi e desideri (28 domande);

a livello contestuale, le percezioni:

- degli operatori rispetto all'efficacia delle proposte educative, delle metodologie e degli strumenti messi in atto per raggiungere obiettivi di operosità produttiva inclusiva (17 domande);
- dei famigliari, rispetto al cambiamento della qualità di vita del congiunto e dell'intero nucleo (8 domande);
- dei clienti, con riguardo sia alla qualità dei prodotti o del servizio usufruiti che alla diffusione della cultura inclusiva (11 domande).

L'intervista volta a rilevare le percezioni delle persone con disabilità, che in questa sede si approfondirà maggiormente, è composta da 28 domande ed è divisa in 5 sezioni:

- 1) *Soddisfazione personale*: sezione composta da 8 item formulati sulla base di elementi analizzati da Locke (1970), grazie ai quali si intendono individuare le percezioni del soggetto in relazione alla gratificazione lavorativa, alla qualità dei rapporti interpersonali con i colleghi, alla motivazione a portare avanti l'attività e a recarsi sul posto di lavoro, specificati secondo i seguenti indicatori: svolgere un'attività e collaborare con i propri compagni

con piacere; stare bene con il proprio tutor e in azienda; sentirsi aiutato e capace di aiutare in caso di bisogno; percepirsi capace di svolgere i compiti affidati; percepirsi capace di apportare modifiche nell'esecuzione di attività o di realizzare attività diverse; avvertire, durante le ferie, la mancanza del contesto di impiego.

- 2) *Senso di appartenenza*: sezione con 7 item formulati secondo il quadro teorico dell'identità sociale⁷. Gli obiettivi sono quelli di individuare quanto il soggetto si senta appartenente al gruppo⁸ e in che misura questo senso di appartenenza derivi da fattori organizzativi del contesto in cui è inserito (gli indicatori: sentirsi di far parte di un gruppo di lavoro e di un'organizzazione; percepire importante essere parte del gruppo di lavoro e dell'organizzazione; percepire soddisfazione nel lavorare in gruppo; percepire di lavorare con colleghi che collaborano).
- 3) *Percezione del ruolo⁹ e riconoscimento sociale*: sezione composta da 5 item, formulati in base alla teoria della costruzione dell'identità e del concetto di *ruolo sociale riconosciuto* (Lepri, Montobbio e Papone, 1999), attraverso i quali si intende comprendere l'immagine che il soggetto ha di sé stesso e la percezione del riconoscimento da parte degli altri (indicatori: sentirsi soddisfatto di ricoprire il ruolo di...; percepirsi utile e importante per i compagni, l'organizzazione, i clienti, ecc.; percepire riconosciuta l'importanza del proprio lavoro da parte dei colleghi, dei famigliari, degli amici).
- 4) *Empowerment/agency*: sezione composta da 5 item basati sui concetti di *empowerment*¹⁰, *agency*¹¹ e *autoefficacia*, l'intervista ha gli obiettivi di rilevare come la persona si percepisce rispetto alla propria capacità di svolgere

⁷ L'*identità sociale* è la concezione di sé che deriva dall'essere membro di uno o più gruppi sociali (Tajfel and Turner, 1979).

⁸ Con il termine *senso di appartenenza* si indica solitamente un sentimento di identificazione provato da una persona nei confronti di un gruppo, di cui si sente parte integrante, condividendo decisioni e comportamenti (Ashforth and Mael, 1989). Tale senso è influenzato da quanto tempo la persona è inserita nel servizio, dalla possibilità di partecipare alle decisioni organizzative e da quanto il gruppo soddisfi le aspettative e i bisogni personali.

⁹ Il *ruolo*, in ambito sociologico, si riferisce al complesso di regole e aspettative che si concentrano su un individuo in virtù della sua posizione all'interno di una rete di relazioni sociali. Esso rappresenta quindi un comportamento socialmente atteso; assumere un ruolo richiede l'acquisizione di capacità cognitive ed emotive specifiche.

¹⁰ L'*empowerment* può essere interpretato come un processo sociale multidimensionale che aiuta le persone a raggiungere un maggior controllo sulla propria vita (Rappaport, 1984), la consapevolezza di poter cambiare la propria condizione, di poter accrescere le proprie competenze di partecipazione all'interno dei gruppi e della comunità (Zimmerman, 2000).

¹¹ Il costrutto di *empowerment* si affianca a quello di *agency*. Tale termine viene inteso da Bandura (1982) come "agentività della persona", ovvero come la capacità umana di far accadere gli eventi. Le persone sono stimolate ad agire perché sono convinte di poter raggiungere, grazie alle loro azioni, gli obiettivi che si sono prefissate. Il senso di *autoefficacia* diventa il vero motore dell'azione.

l'attività che gli è stata affidata e in generale quanto si sente più capace, più sicura di sé nell'eseguire le mansioni rispetto a quando è entrata nell'organizzazione; di fare delle scelte rispetto al lavoro che gli è stato proposto; di affrontare una nuova attività; di apportare un contributo migliorativo al proprio gruppo di appartenenza, aiutando chi è in difficoltà.

- 5) *Interessi e Desideri*: sezione composta da 3 item, indaga la percezione di stare svolgendo un lavoro o un'attività che corrisponde ai propri interessi o desideri (percepire di essere stato riconosciuto nei propri interessi e desideri dal coordinatore; di stare svolgendo l'impiego desiderato; di avere avuto la possibilità di sperimentarsi nelle attività preferite o in cui ci si ritiene capace). Si fa riferimento in particolare a uno studio di Knowles (1996), che analizza i fattori interagenti alla base dell'apprendimento in età adulta, tra cui la motivazione a impegnarsi per il miglioramento della qualità delle proprie esperienze lavorative.

L'intervista rivolta agli operatori è strutturata in 16 item divisi in quattro parti:

1. *La parte dell'accoglienza e della disponibilità relazionale* è articolata in 4 item che mirano a individuare le modalità dell'accoglienza del soggetto durante l'orientamento¹², le percezioni dell'efficacia delle stesse e di quanto la persona con disabilità si sia integrata nei momenti non organizzati dalla cooperativa.
2. *La parte relativa ai mediatori e al sostegno* (Canevaro, 2008) è composta da 6 item che intendono evidenziare in che misura la persona con disabilità ha avuto a disposizione aiuti all'interno del contesto lavorativo (persone a cui fare riferimento, ausili, adattamenti ergonomici, strumenti facilitanti) al fine di acquisire nuove competenze, superare le difficoltà, e come il contesto si organizzi per costituirsi come un ambiente di apprendimento proattivo.
3. *La parte relativa alle modalità di svolgimento delle attività* è costituita da 3 items. Si cerca di indagare, facendo riferimento agli studi socio-costruttivisti (Vygotskij, 1990) e all'importanza della trasmissione orizzontale delle conoscenze tra i membri del gruppo, le strategie messe in atto dall'educatore per favorire l'apprendimento della persona a occupabilità complessa (lavoro di squadra con persone che hanno competenze più avanzate o in un gruppo di pari, ecc.).
4. *La parte relativa all'operosità* è composta da 4 item che cercano di indagare le modalità con cui vengono valorizzate le capacità di ogni singolo soggetto al fine di incentivare l'*operosità produttiva* (mediante l'organizzazione di

¹² Gli studi sulla *qualità della vita* di Schalock e Verdugo Alonso (2006) evidenziano l'importanza per i caregiver di coinvolgere direttamente ogni persona con disabilità nelle scelte del proprio Progetto di Vita.

uno spettro di attività possibili da far sperimentare; la previsione di una progressione nelle attività da proporre, cercando che si colleghino le une alle altre; la scomposizione di ogni attività in modo da avere più possibilità di renderla compatibile con le caratteristiche della persona; la sollecitazione a sperimentarsi in nuove attività).

Per Canevaro (2008), *la coevoluzione*¹³ è al centro della cura educativa. In questa prospettiva, l'interazione con la persona con disabilità è foriera di un doppio cambiamento: la crescita dell'individuo mediante la disposizione del contesto e la crescita del contesto attraverso l'individuo.

I famigliari e i clienti della cooperativa possono contribuire a eliminare i fattori che ostacolano il benessere e l'inclusione della persona con disabilità, aiutando a tessere una rete di sostegno e a promuovere una consapevolezza critica riguardo ai possibili stereotipi e pregiudizi, a favore della cultura del rispetto delle differenze individuali.

Nell'ottica della *dimensione coevolutiva* si sono effettuate le interviste tese a rilevare le percezioni di cambiamento anche dei famigliari, nel loro modo di affrontare la quotidianità, da quando il loro congiunto è integrato nelle attività lavorative, e dei clienti, nel loro modo di pensare la disabilità, da quando essi interagiscono e beneficiano dei servizi della cooperativa.

Più precisamente, l'intervista rivolta ai famigliari è composta da 15 item e una domanda aperta. Attraverso di essi si è inteso rilevare se l'intervistato percepisce un miglioramento nelle competenze del congiunto (maggiormente responsabile, rispettoso dei tempi, ecc.; autonomo nell'igiene, nei pasti, negli spostamenti, nella gestione del denaro; nelle relazioni sociali e in ambito lavorativo); se lo vede felice/soddisfatto; se ritiene che il figlio abbia un ruolo sociale riconosciuto o svolga attività corrispondenti alle sue potenzialità e aspettative; se la relazione genitore-figlio sia cambiata da quando quest'ultimo partecipa alle attività dell'ente; se l'intervistato si senta maggiormente sostenuto; se sia cambiata la sua percezione rispetto al futuro e perché.

L'intervista ai clienti è composta da 15 item volti a rilevare le motivazioni che sostengono gli acquirenti a fidelizzarsi a quel determinato luogo aziendale (acquisto considerato di qualità; prodotto o servizio erogato caratterizzato da un buon rapporto qualità/prezzo; continuità del rapporto); il cambiamento avvenuto o meno in riferimento a eventuali pregiudizi o stereotipi riguardanti le persone con disabilità; la condivisione e l'impegno a sostenere i valori dell'inclusione.

¹³ "Il concetto di *coevoluzione* nasce in ambito biologico per indicare l'insieme delle modificazioni, per l'adattamento, che si manifestano nel tempo in specie legate tra loro da forme di interdipendenza. (...) il focus si sposta in ambito pedagogico, con la valorizzazione dell'influenza positiva dell'intervento educativo nello svilupparsi di un cambiamento che coinvolge il singolo in interazione stretta con il suo contesto di vita." (Sandri, 2019, p. 26).

2.3. Gli enti e le persone coinvolti nella ricerca

Le organizzazioni no profit coinvolte nella ricerca sono state 28 su un totale di 35 enti del terzo settore (associazioni, cooperative, ecc.) presenti nella Città metropolitana di Bologna. Si sono analizzati 70 progetti, sulla base degli indicatori di buone prassi individuati, e svolto studi di caso in 5 cooperative sociali: Agriverde, Anima, CIM, CSAPSA, Solco Talenti¹⁴. Queste organizzazioni di lavoro associato hanno una doppia valenza, sia economica che sociale, e sono basate sui principi della centralità della persona, della mutualità, della democrazia interna, dell'assenza di scopo di lucro. Condividono la stessa finalità di perseguimento dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) attività agricole, industriali, commerciali o di servizio per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art. 1 della L. 381/91), in particolare di persone con disabilità.

Le 5 imprese si avvalgono di operatori (personale educativo e tecnico, con competenze di mestiere nei diversi settori dove operano) e presentano ognuna proprie specificità, come di seguito brevemente descritte.

La Cooperativa Agriverde si occupa prevalentemente: di manutenzione del verde in parchi pubblici e giardini privati, nella quale sono impiegate persone svantaggiate assunte o in tirocinio formativo; della gestione di un vivaio per la produzione di piante ornamentali e da orto in un'area pubblica concessa in uso nel parco S. Camillo di S. Lazzaro di Savena, con vendita diretta ai clienti tramite il negozio "La Bottega" che offre, oltre a essenze arboree e floreali, verdura biologica coltivata dalla stessa cooperativa con il coinvolgimento di persone segnalate dal Dipartimento di salute mentale della locale AUSL; di organizzare presso il Parco Villa Ghigi di Bologna e nelle sue sedi operative corsi di orto terapia per educatori e operatori che vogliono impiantare tale attività con finalità riabilitative nelle proprie organizzazioni pubbliche o di terzo settore.

La Cooperativa Anima svolge la propria attività in tre ambiti: attività di ristorazione, tramite la gestione della Locanda Smeraldi e del laboratorio di pasta fresca con produzione agricola di prodotti a chilometro zero che vengono serviti

¹⁴ Più precisamente: la coop. sociale Agriverde di S. Lazzaro di Savena (Bo) nel progetto di *orticoltura e floro vivaismo*; la coop. sociale Anima nel progetto di *gestione del complesso di Villa Smeraldi* a S. Marino di Bentivoglio (Bo); la coop. sociale CIM di Borgo Panigale (Bo) nel progetto *l'Officina della Dignità*; la coop. sociale CSAPSA nel progetto *Lavori in corso* di Porretta Terme (Bo); la coop. sociale Solco Talenti nel progetto di gestione del *Fondo Zabina* a Castel S Pietro Terme (Bo). Si ringraziano per la collaborazione i coordinatori: Raphael Decerf, Alessandro Mengoli, Remo Sirignano, Matteo Morozzi, Alessandra Fusari.

al ristorante o venduti ai clienti. Si tratta del settore trainante, capace di coinvolgere il maggior numero di persone, in tirocini formativi o inclusivi; la manutenzione del parco storico di Villa Smeraldi e il servizio di pulizia e biglietteria del Museo della Civiltà Contadina, con un ulteriore servizio di noleggio biciclette; il laboratorio socio-lavorativo *Big Bang* che ospita un numero variabile di persone a seconda del periodo che necessitano di un percorso lavorativo maggiormente supportato da figure educative (si svolgono attività per conto terzi, come l'assemblaggio di pompe, la cura degli animali, o la produzione agricola, ad esempio di miele e verdure).

La Cooperativa CIM gestisce: il ristorante solidale La Taverna del Castoro, che offre integrazione, formazione e solidarietà, proponendo percorsi di inserimento di persone fragili nel mondo della ristorazione; l'Officina della Dignità, con attività di assemblaggio per conto terzi, apicoltura e confezionamento di prodotti alimentari e di trasformati destinati alla vendita; il laboratorio educativo Talità Kum (che significa "Fanciulla, io ti dico: alzati") per accompagnare le persone in un percorso di potenziamento delle proprie autonomie individuali e di scoperta di ciò che ognuno porta dentro di sé; il negozio di artigianato solidale La Bottega di Penelope, che offre quando realizzato nella collaborazione tra artigiani, volontari, educatori e persone con disabilità.

La Cooperativa CSAPSA a sua volta, nella veste anche di ente di formazione professionale accreditato, realizza: attività di bilancio di competenze, orientamento, formazione, tirocinio, accompagnamento al lavoro di persone inoccupate/disoccupate segnalate dai servizi di welfare territoriale e di politica attiva del lavoro il progetto Lavori in Corso a Porretta Terme (Bo) che ricomprende i laboratori di: falegnameria e assemblaggio, cucina, gestione del verde, confezionamento per conto terzi, riparazione biciclette. Provvede inoltre alla manutenzione del parco delle Terme di Porretta e alla consegna/ritiro libri tra le biblioteche di diversi comuni della collina; il progetto PASS/SolidAli, in collaborazione con la cooperativa Dulcamara e con la rete CalanchiAmo nel Parco regionale dei Gessi bolognesi e dei Calanchi dell'Abbadessa per l'inclusione nell'ambito della agricoltura sociale, della ristorazione e della ospitalità alberghiera, con inoltre la realizzazione di presidi a tutela della biodiversità e la vendita di prodotti biologici tramite un Gruppo di Acquisto Solidale.

La Cooperativa Solco Talenti gestisce: attività di manutenzione del verde, falegnameria e pulizie nel territorio del Circondario Imolese facente parte della ex provincia, ora Città Metropolitana di Bologna; il Podere Zabina a Castel S. Pietro Terme (Bo) con attività di agricoltura sociale su campo e in serra, unitamente alla vendita in loco di ortaggi biologici/a km 0 e l'annesso laboratorio socio-occupazionale; il progetto Aristocani, pensione per animali da compagnia, con dog taxi, asilo, educazione cinofila e toelettatura che prevede, come

per le precedenti attività, il coinvolgimento di persone con difficoltà occupazionali.

Complessivamente, sono state intervistate (Tab.1): 112 persone con disabilità; 69 operatori; 54 famigliari; 105 clienti. Sono state effettuate interviste anche a 5 responsabili dei servizi territoriali e a 5 referenti di enti collaboranti.

Tab. 1 – Persone intervistate

Cooperative	Persone con disabilità	Operatori	Famigliari	Clienti	Referenti di Servizi territoriali e di enti collaboranti
Anima	45	28	36	81	2
CSaPSa	18	7	6	0	7
Solco Talenti	15	4	3	3	0
CIM	19	21	2	11	0
Agriverde	15	9	7	5	1

2.4. Analisi dei dati

In questa sede, per motivi di spazio, ci si limita all'analisi dei risultati dell'intervista volta a rilevare le percezioni di soddisfazione/efficacia delle 112 persone con disabilità coinvolte nella ricerca, riportando i dati aggregati.

Tab. 2 - Parte 1: Soddisfazione soggettiva

	N R	Niente	Poco	Abbastanza	Molto
A.1. Quanto le piace l'attività che svolge?	0,0%	0,0%	7,1%	26,8%	66,1%
A.2. Quanto si trova bene con i suoi compagni?	0,0%	0,9%	6,3%	40,2%	52,7%
A.3. Quanto si trova bene con il Tutor?	0,0%	0,0%	0,9%	25,9%	73,2%
A.4. Quanto si trova bene in azienda?	0,0%	0,9%	1,8%	25,9%	71,4%
A.5. Quanto sono gentili con lei gli operatori?	0,0%	1,8%	0,0%	26,8%	71,4%
A.6. Se ha bisogno di aiuto quanto sono disponibili?	0,9%	0,0%	2,7%	25,9%	70,5%
A.7. Alla mattina quando si alza, quanto ha voglia di andare all'attività?	0,0%	2,7%	7,1%	37,5%	52,7%
A.8. Durante le ferie e le festività quanto le dispiace non andare a lavorare?	0,0%	11,6%	17,0%	31,3%	40,2%

Le percentuali di risposta positiva, riferibili ad “abbastanza” e a “molto”, superano il 90% nella quasi totalità delle domande, restituendo una percezione

positiva rispetto al clima relazionale stabilito nelle 5 organizzazioni analizzate. Il 99,1% delle persone con disabilità evidenzia infatti di avere rapporti “abbastanza” o “molto” soddisfacenti con il tutor; il 98,2% con gli operatori; il 92,9% con i compagni e il 97,3%, in generale di trovarsi bene in azienda, dove il 96,4% si sente aiutato in caso di necessità e il 92,9% svolge attività gradite, evidenziando il 90,2% di avere al mattino “abbastanza” o “molta” voglia di andare al lavoro e il 71,5% di sentire la mancanza del contesto lavorativo durante le ferie o le festività.

Il grado di soddisfazione legato all’ambiente di lavoro e all’attività svolta, è indice di buon funzionamento del progetto (Locke, 1970; Avallone, 1998).

Tab. 3 - Parte II: Sentimento di appartenenza

	NR	Niente	Poco	Abbastanza	Molto
B.1. Si sente parte del suo gruppo di lavoro?	0,0%	1,8%	10,7%	28,6%	58,9%
B.2. Pensa che anche altri (ad es. suoi amici) desiderino far parte del suo gruppo?	5,4%	18,8%	15,2%	35,7%	25,0%
B.3. Ritiene importante dare un nome al gruppo?	12,5%	12,5%	8,0%	27,7%	39,3%
B.4. Quanto è importante nella sua vita essere parte di questa organizzazione?	2,7%	0,0%	4,5%	33,0%	59,8%
B.5. Ritiene che l’organizzazione presso la quale svolge l’attività sia la “sua” organizzazione?	5,4%	6,3%	8,0%	32,1%	48,2%
B.6. Quanto la soddisfa l’attività che svolge in gruppo?	1,8%	5,4%	14,3%	38,4%	40,2%
B.7. Ritiene che i suoi colleghi di lavoro collaborino con tutti?	0,9%	3,6%	8,9%	41,1%	45,5%

L’appartenenza ai gruppi sociali costituisce un elemento fondamentale nella vita degli esseri umani. Essa si collega a bisogni essenziali di affiliazione, di sostegno, di sicurezza (Maslow, 1954). Tale appartenenza a uno o a più gruppi contribuisce alla formazione dell’identità individuale (Tajfel and Turner, 1979), ma gli individui scelgono di impegnare le loro energie nel gruppo solo se esso soddisfa i loro interessi personali. I dati rilevati in merito al sentimento di appartenenza all’organizzazione (92,8%) e al gruppo di lavoro (87,5%) si rilevano particolarmente significativi se confrontati con i due ultimi item con valori di incidenza percentuale più bassa: “importanza del dare un nome al gruppo di appartenenza” (67 %) e al “desiderio di altri di far parte del proprio gruppo” (60,7%). Poiché tra il 19,7% delle persone che sembra sia soddisfatto “poco” o “niente” dell’attività svolta in gruppo, vi sono coloro che rispondono di ritenere

“poco” (8%) o per “niente” (12,5%) necessario dare un nome al gruppo e che amici o conoscenti abbiano “poco” (18,8%) o nessun desiderio (15,2%) di entrare a farne parte, è probabile che ciò sia dovuto a tale insoddisfazione.

Tab. 4 - Parte III: Percezione del ruolo e riconoscimento sociale

	NR	Niente	Poco	Abbastanza	Molto
C.1. Quanto il ruolo che ricopre le dà soddisfazione?	0,0%	0,9%	8,9%	27,7%	62,5%
C.2. Quanto si sente utile e importante?	0,0%	3,6%	7,1%	33,0%	56,3%
C.4. Quanto i suoi familiari riconoscono l'importanza del suo lavoro?	2,7%	2,7%	4,5%	29,5%	60,7%
C.5. Quanto i suoi amici riconoscono l'importanza del suo lavoro?	4,5%	3,6%	8,9%	42,0%	41,1%
C.6. Quanto i suoi colleghi riconoscono l'importanza del suo lavoro?	0,0%	1,8%	7,1%	36,6%	54,5%

Le domande relative alla percezione di ruolo e di riconoscimento sociale hanno richiesto spiegazioni aggiuntive, poiché riguardano aspetti che implicano una consapevolezza e una maturità non da tutti possedute, soprattutto da coloro che hanno intrapreso da meno tempo il percorso di inserimento lavorativo. Per assicurarci dell'effettiva comprensione, ci si è avvalsi anche dell'uso di esempi, codici e rappresentazioni suggeriti dagli operatori che maggiormente conoscevano la persona con disabilità. Il confronto con questi ultimi ha permesso di confermare quanto l'accompagnamento sia volto in particolare a far emergere la motivazione al lavoro e ad acquisire una piena consapevolezza rispetto all'assunzione di un ruolo riconosciuto socialmente.

Oltre il 90% delle persone con disabilità dichiara di avere “abbastanza” o “molto” riconoscimento sociale da parte dei colleghi e dei famigliari ed è “abbastanza” o “molto” soddisfatto del ruolo che ricopre. L'89,3% ritiene di fornire un contributo “abbastanza” o “molto” utile all'organizzazione di cui si sente parte.

Tab. 5 - Parte IV: Empowerment/agency

	NR	Niente	Poco	Abbastanza	Molto
D.1. Quanto si sente in grado di svolgere l'attività assegnata?	0,0%	0,9%	7,1%	40,2%	51,8%
D.2. Durante il suo lavoro quanto si sente in grado di fare delle scelte?	2,7%	8,0%	9,8%	45,5%	33,9%
D.3. Quanto si sentirebbe pronto a svolgere una nuova mansione o attività?	1,8%	14,3%	15,2%	30,4%	38,4%
D.4. Da quando lavora qui, quanto si sente più capace, più sicuro di sé?	0,0%	0,0%	15,2%	34,8%	50,0%
D.5. Con quanta frequenza le è capitato di aiutare un compagno in difficoltà?	0,9%	5,4%	16,1%	33,9%	43,8%

Sembra confermarsi che la maggioranza delle persone con disabilità intervistate, grazie all'inclusione lavorativa nelle organizzazioni di appartenenza, abbia migliorato la propria percezione di sé, abbia maggior fiducia, sicurezza e, di conseguenza, abbia aumentato la propria autostima (84,8%); si senta di possedere "abbastanza" o "molto" competenze per affrontare le attività assegnate (92%), rispetto alle quali può compiere scelte (79,5%) e prestare aiuto ad altri compagni in difficoltà (77,7%); il 68,8% si sente "abbastanza" o "molto" in grado di svolgere una mansione nuova, diversa da quelle già sperimentate.

Tab. 6 - Parte V: *Interessi e Desideri*

	NR	Niente	Poco	Abbastanza	Molto
E.1. Il coordinatore quanto ha preso in considerazione i suoi interessi o desideri?	3,6%	1,8%	8,0%	32,1%	54,5%
E.2. Quanto ritiene che l'attività che svolge corrisponda a quello che ha sempre voluto fare?	1,8%	5,4%	9,8%	40,2%	42,9%
E.3. Quanto ha avuto la possibilità di sperimentarsi in altre attività che pensa di sapere fare?	5,4%	8,9%	12,5%	37,5%	35,7%

La maggioranza delle persone sembra avere la percezione di essere stata riconosciuta "abbastanza" o "molto" nei propri interessi o desideri (86,6%), di stare svolgendo un impiego corrispondente a quanto ha sempre voluto fare (83,1%) e di avere avuto la possibilità di mettersi alla prova in altre attività scelte (73,2%). Occorre tuttavia prestare attenzione a quanto evidenziato da 24 persone (21,4%) secondo cui l'organizzazione non avrebbe consentito loro di sperimentarsi in attività che pensano di saper fare. Questa insoddisfazione se da un lato può rappresentare un dato fisiologico insito nel limite rappresentato dal piano di realtà rispetto a tutti i possibili desideri, dall'altro lato interpella gli enti ospitanti a mantenere sempre aperto il recepimento di istanze e richieste individuali per scoprire talenti e valorizzare attitudini.

Nel rispetto dei diritti delle persone con disabilità e di quello in particolare dell'autodeterminazione è infatti assolutamente necessario che i loro "desiderata" concorrano a definire il percorso di crescita e di inclusione nel contesto lavorativo e sociale, nella consapevolezza dei propri limiti e delle proprie potenzialità. Tale "cura" educativa costituisce un fattore centrale e testimonia l'apertura delle organizzazioni al cambiamento, contro il rischio della fissità nel proporre alle persone di fare sempre le stesse cose, con effetti demotivanti.

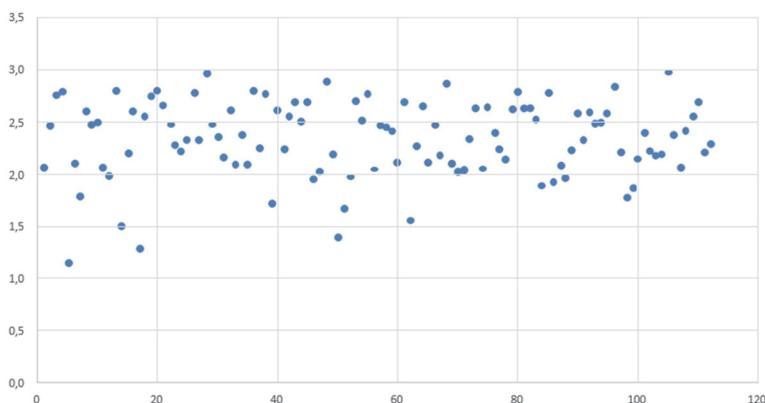
2.5. *Indice complessivo di percezione di soddisfazione/efficacia relativo alle persone con disabilità*

L'analisi dell'indice complessivo *di percezione di soddisfazione/efficacia*

riferentesi alle percezioni relative al possedere competenze, all’empowerment/agency, al senso di appartenenza all’organizzazione, al riconoscimento del ruolo sociale e dei propri interessi/desideri evidenzia che (grafico 1):

- 99 su 112 (88,4%) persone con disabilità coinvolte nella ricerca hanno un indice superiore alla soglia di sufficienza (maggiore o uguale a 2);
- 13 (11,6%) presentano un indice inferiore alla soglia di sufficienza (inferiore a 2).

Grafico 1 - Indici complessivi di Percezione soddisfazione/efficacia



In sintesi, dai dati precedentemente illustrati, sembra che la maggioranza delle persone con disabilità intervistate abbia complessivamente una percezione “abbastanza” o “molto” positiva in relazione alle mansioni lavorative svolte, ai rapporti interpersonali stabiliti con gli operatori della cooperativa e con i colleghi, alla motivazione a portare avanti le attività e a recarsi sul posto di lavoro, sentendosi riconosciuta nei propri bisogni, interessi e desideri. Ciò sembra confermare il fatto che le cooperative di riferimento offrano un contesto che sostiene le loro potenzialità e promuovano un’operosità che produce benessere. Vi sono tuttavia 13 persone che evidenziano in gradi diversi¹⁵ un’insoddisfazione che non deve essere sottovalutata e che sollecita a cercare di intercettare maggiormente i loro interessi, i loro desideri e ad attivarsi per ampliare la gamma di attività da proporre, trovando soluzioni insieme a loro e ai loro familiari.

A un’analisi più approfondita, grazie a un confronto con coordinatori e operatori, è emerso che i motivi di insoddisfazione rilevati possono essere dovuti a più fattori tra i quali anche il fatto di essere appena entrati nell’organizzazione

¹⁵ 4 persone hanno un indice appena sotto la soglia: 1,9; 2 presentano un indice di 1,8; 2 un di 1,7; 2 di 1,5; 1 di 1,4; 1 di 1,3; 1 di 1,1.

e quindi essere ancora in una fase di orientamento. In questa fase, il progetto personalizzato prevede che le persone provino una varietà di esperienze affinché possano essere individuati gli interessi, le capacità, ecc., e possano essere orientate progressivamente verso forme di operosità più conformi ai loro desideri e alle aspettative delle loro famiglie.

2.6. Sintesi dei dati di ricerca e riflessioni conclusive

Si riportano sinteticamente anche i dati più significativi emersi dalle interviste agli operatori, ai famigliari e agli stakeholders, che in questa sede, per motivi di spazio, non è possibile presentare in modo approfondito, ma che si ritengono importanti per completare il quadro.

Il 99% degli operatori intervistati ha una percezione di soddisfazione complessivamente positiva del lavoro svolto, in quanto ritiene di aver messo in atto tutte le forme di mediazione necessarie. L'8,7% ritiene tuttavia che sia necessario offrire una maggiore differenziazione di attività da sperimentare e prevedere una progressione nel proporre, eventualmente, se possibile, scorporandole, per associarle con maggior cura alle caratteristiche del ragazzo. Occorrerebbe inoltre promuovere maggiormente la partecipazione delle persone alle riunioni organizzative o ai momenti conviviali.

Rispetto ai famigliari, il 50% sembra avere una percezione complessivamente positiva della situazione di inclusione operosa del proprio congiunto. Le criticità maggiori riguardano, per il 39% circa, la percezione dell'acquisizione di miglioramenti nell'ambito delle autonomie, in particolare rispetto alla gestione del denaro, e nel riconoscimento sociale del lavoro svolto, che si evidenzia anche sul piano economico. Il 44% si sente non sufficientemente sostenuto nell'affrontare il futuro; un dato che richiama ogni membro della società a impegnarsi, a seconda del proprio ruolo, al fine di garantire che i diritti stabiliti dalla Convenzione delle persone con disabilità, ratificata dall'Italia nel 2009, vengano rispettati.

Nell'ottica co-evolutiva si sono rilevate anche le percezioni delle persone esterne che beneficiano di quanto offerto dalle cooperative coinvolte nella ricerca. Positivo sembra sia l'impatto dei servizi nella comunità sociale: il 100% dei clienti ha una percezione "abbastanza" o "molto" buona dei prodotti acquistati e l'86% dichiara di partecipare alla diffusione dei valori dell'inclusione. I referenti istituzionali intervistati concordano sull'efficacia inclusiva dei progetti gestiti dalle organizzazioni del terzo settore che hanno collaborato alla ricerca.

Sulla base dei dati raccolti, sembra quindi possibile confermare la presenza, nei casi di studio analizzati, dei seguenti fattori costituenti buone prassi coevolutive:

- l'elaborazione di un progetto generale e di progetti personalizzati, che si

modificano a seconda dell'andamento dell'esperienza lavorativa della persona con disabilità e al tempo stesso attivano processi inclusivi e coevolutivi nel contesto. Per meglio realizzare questo obiettivo sarebbe però importante che si effettuasse una valutazione in itinere più costante e puntuale;

- il sollecitare la persona con disabilità a essere artefice del proprio progetto di vita, anche se è necessario promuoverne maggiormente le possibilità di scelta. Ciò comporta da parte degli educatori l'impegno ad approfondire il dialogo con i famigliari, le cui aspettative spesso determinano le preferenze del proprio congiunto, e a collaborare nel sostenere il più possibile l'autodeterminazione di quest'ultimo;
- la cura della relazione con la persona, garantendo la reciprocità adattiva del contesto, che si connota per avere un'organizzazione cooperativa, democratica;
- la promozione di apprendimenti, identificazione e appartenenza della persona alla cooperativa. Nelle realtà osservate si prevedono attività di lavoro in gruppo, ma occorrerebbe maggiormente favorire la partecipazione a riunioni di progettazione, assembleari e ricreative;
- l'ampliamento del campo di esperienza della persona, offrendole la possibilità, in base alle sue potenzialità, di sperimentarsi in diverse attività operose, per poi indirizzarla nell'area che più promuove la sua agency, il suo riconoscimento di ruolo. L'ampliamento del campo di esperienza richiederebbe che alcune delle cooperative analizzate predisponessero uno spettro maggiore di attività interne, oppure, nel caso non abbiano la possibilità di offrire una differenziazione di attività, che si mettessero "in rete" con altre realtà produttive per poter valorizzare il più possibile talenti e desideri delle persone, riconoscerne l'autodeterminazione e facilitare il passaggio ad altre migliori opportunità con eventuali, auspicabili, esiti assuntivi;
- l'attenzione all'impatto sociale delle attività svolte, anche se l'attivazione di processi coevolutivi con il territorio dovrebbe essere perseguita e monitorata con più intenzionalità, nella consapevolezza che l'operosità delle persone con disabilità può diventare il volano per diffondere una cultura inclusiva e migliorare i contesti lavorativi e sociali, a partire da quelli prossimali, contribuendo a "tessere" relazioni, a costruire comunità solidali (Sennett, 2012).

3. Verso la definizione di linee guida e il riconoscimento di qualità

I fattori caratterizzanti le buone prassi inclusive di operosità, indicati nei paragrafi precedenti, saranno presentati ai servizi territoriali e alle istituzioni preposte alle azioni inclusive e di politica attiva del lavoro come base di confronto per la definizione di linee guida, nell'ottica di attivare auspicati processi

di accreditamento dei servizi di inclusione socio lavorativa. Questi servizi, del resto, in assenza di più precise regolamentazioni, assumono oggi denominazioni e caratteristiche attuative del tutto diverse, sovente conosciuti come “socio occupazionali” o “laboratori protetti”, non sempre rispondenti a requisiti di qualità ed efficacia coevolutiva. Si ritiene, dunque, che quanto emerso dalla ricerca possa offrire un contributo per la valorizzazione di quanto già in essere sul territorio e soprattutto di ciò che può divenire oggetto di progettazione futura, con particolare attenzione alla promozione di contesti idonei dal punto di vista relazionale e organizzativo. Sono, infatti, i contesti adeguatamente predisposti e le dimensioni comunitarie di appartenenza entro cui agiscono gli attori del terzo settore, in collaborazione con gli enti pubblici e con le aziende più socialmente responsabili, che possono fare la differenza e ridurre le disuguaglianze sociali. Soprattutto generando, tramite la *co-programmazione territoriale* e la *co-progettazione*, circuiti virtuosi di economia civile (Bruni, Zamagni, 2015) in grado di coinvolgere anche le persone di più difficile ingresso nel mercato ordinario del lavoro delle imprese profit, con modalità di impiego operosamente produttive di valore di scambio, a mercato e/o di valore d’uso, per finalità collettive. È a tali contesti che va ricondotta larga parte del merito inclusivo, se e nella misura in cui accolgono adeguatamente le persone e le supportano con facilitazioni e mediatori (Canevaro, 2008) nel loro percorso di apprendimento, consolidamento e maturazione di competenze e ruoli lavorativi.

Come indicato precedentemente, per la gestione ottimale dei progetti, è fondamentale che ogni organizzazione del terzo settore, che voglia costruire percorsi di operosità produttiva dotati di senso per le persone accolte, interagisca con altri attori, siano essi istituzioni, clienti, fornitori, partner pubblici o privati (Callegari, 2020). Sono rapporti di rete e di filiera che moltiplicano le opportunità inclusive delle persone tramite connessioni e transizioni da una realtà all’altra per compiere tragitti esistenziali che rispondano alle individuali esigenze, secondo la migliore corrispondenza possibile tra la dimensione soggettiva, i compiti da svolgere e le caratteristiche dei contesti ospitanti.

L’alveo più auspicabile è quello di un insieme di relazioni territoriali promosse nel segno del *welfare di comunità*, dove l’ente locale, i servizi pubblici di territorio agiscono da leva promozionale dei rapporti di collaborazione tra organizzazioni e tra i cittadini, fuori da tensioni competitive, valorizzando le complementarità e gli apporti di tutti. Ciò presuppone l’integrazione tra piani di azione e di attori/agenti diversi, sia pubblici, che di terzo settore, non ultimo il profit eticamente orientato, coniugando le differenti logiche di equità/redistribuzione, reciprocità, scambio (Gosetti, La Rosa, 2006) in un mix a “tre gambe” coevo a una società solidale e a una economia sociale inclusiva (Canevaro, 2022). Sarebbero in tal modo valorizzate sia le risorse formali, strutturate, di sistema che, soprattutto, quelle informali, relazionali, di prossimità dove le

persone vengono considerate per la loro unicità e si possono ri-generare condizioni di buona vita relazionale.

Il *welfare di comunità* è una forma di impegno collaborativo che vede coinvolti tutti gli attori di una determinata realtà locale; un impegno al quale sono chiamate a partecipare le stesse persone in condizione di bisogno, affinché siano protagoniste delle risposte da dare alle proprie e altrui esigenze, uscendo da una condizione di passiva dipendenza assistenziale.

Si tratta di partecipare e condividere proposte, responsabilità e risorse nell'ambito di processi di *co-programmazione* e di *co-progettazione*, dove la soluzione dei problemi non è solo delegata all'intervento pubblico (che comunque deve rimanere presidio di primaria importanza) né tanto meno al mercato, ma fa affidamento sull'apporto integrato, a rete, di organizzazioni e singoli (Borzaga, Fazzi e Rosignoli, 2023).

Nonostante le difficoltà della transizione da un *welfare istituzionale*, di sistema, a un *welfare di prossimità*, vicino alle persone, è possibile, come osserva Minardi, il manifestarsi di «pratiche, formazioni sociali e nuove forme aggregative che in piccole dimensioni si propongono come spazi relazionali, capaci di innovazione e di inclusione sociale anche nei confronti dei soggetti e gruppi più fragili e vulnerabili» (2016, p.103).

In quest'ottica, si ritiene fondamentale il contributo teorico e operativo dei ricercatori universitari, con la messa a disposizione delle risultanze di ricerca, come quelle qui sinteticamente illustrate, dove sembra evidenziarsi che le cooperative sociali di inserimento lavorativo assumano un ruolo particolarmente significativo, tra le organizzazioni del terzo settore, per l'inclusione delle persone di più complessa occupabilità.

Queste imprese nella sezione cosiddetta B, preposta alla gestione di attività produttive di beni e servizi, prevedono l'impiego in pianta organica di persone svantaggiate, di cui all'art 4 della L. 381/91, tra le quali coloro che sono in possesso della certificazione di almeno il 46 % di invalidità.

Assieme a tali attività, in una abbinata sezione A, di servizio sociale, educativo, formativo, sovente accolgono persone con difficoltà occupazionali per la promozione delle autonomie, degli apprendimenti e il coinvolgimento delle stesse in varie forme di impiego e di aggregazione sociale.

Nella sezione A si possono svolgere percorsi di abilitazione che nel tempo consentono alle persone di essere assunte nella sezione B delle stesse cooperative, su commesse pubbliche e di imprese profit, con la possibilità di transitare verso approdi occupazionali internamente alle stesse cooperative oppure nel mondo ordinario di lavoro.

Si configura inoltre una funzione ponte che le cooperative sociali riescono a svolgere, meglio di altre organizzazioni del terzo settore, in quanto possono agire:

- da interfaccia di mediazione tra la dimensione soggettiva-intersoggettiva delle persone con fragilità importanti e la dimensione strutturata di sistema, in particolare con il mercato e le istituzioni/ i pubblici servizi di welfare e di politica attiva del lavoro;
- al contempo considerando e integrando tra loro le esigenze produttive tipiche delle aziende con le istanze partecipative, dove è centrale la relazione tra e con le persone;
- nel ruolo di garanti, rispetto alle istituzioni preposte, affinché le forme di impiego che non consentono rapporti di lavoro contrattualizzati evitino derive assistenziali, ma mantengano pieno valore inclusivo e apertura progressiva verso esiti futuri secondo il principio del miglioramento continuo (Callegari, 2021).

Alla luce di queste considerazioni, *l'Associazione di promozione dell'Inclusione Lavorativa e Sociale* (AILEs), ha proposto alle organizzazioni del terzo settore operanti nel territorio della Città Metropolitana di Bologna, di attivare un processo di riconoscimento del merito C.O.P. (Creiamo Operosità Produttiva), secondo la già richiamata accezione di Canevaro (2020, p. 9), avvalendosi di un set di attributi discendenti dagli aspetti caratterizzanti buone prassi inclusive emersi dall'indagine. Più precisamente, il conferimento dell'attestato C.O.P. ha come finalità, oltre alla premialità reputazionale delle realizzazioni attuate, la promozione di processi di miglioramento continuo rispondenti, per approssimazione progressiva, ai seguenti requisiti:

- avere una impostazione organizzativa non autoritaria, cooperativa;
- avere un progetto generale e progetti individuali, flessibili, aperti a esiti non predeterminati;
- considerare come centrale la relazione personalizzata;
- riconoscere l'importanza della soddisfazione delle persone e ogni individuale istanza di autodeterminazione;
- dotarsi di strumenti di osservazione, monitoraggio, valutazione degli andamenti e degli esiti;
- predisporre un ampio spettro di attività operose interne, oppure in connessione con l'esterno, a rete, garantendo la reciprocità adattiva dei contesti;
- mantenere un'apertura al nuovo come possibilità di sperimentare altre attività che valorizzino talenti e desideri delle persone;
- prevedere l'attività in gruppo e favorire la partecipazione attiva in riunioni di programmazione e assembleari, promuovendo apprendimenti, appartenenza, identificazione;
- facilitare la possibilità di passaggio ad altre migliori opportunità di operosità e a esiti assuntivi.
- adottare modalità legali di impiego delle persone;
- tenere il collegamento con le misure di sostegno al reddito;

- considerare l'importanza dell'impatto sociale/coevolutivo delle attività realizzate.

Per l'attestazione di merito C.O.P., il possesso dei requisiti viene riscontrato mediante gli strumenti utilizzati negli studi di caso, descritti nei paragrafi precedenti. All'AILEs, in un'ottica di miglioramento continuo, viene richiesto che restituisca ai ricercatori universitari, per finalità scientifiche, i dati delle interviste effettuate, unitamente a considerazioni e proposte che possono a loro volta rendere più precisi e calibrati gli strumenti di osservazione-valutazione impiegati.

Su base annua, si propone un incontro cittadino, per approfondire le tematiche afferenti all'inclusione lavorativa e sociale e per valorizzare le organizzazioni ritenute meritevoli. Tali enti potranno avere in quella sede un riconoscimento pubblico e comunicare sul proprio operato, nella veste di vettori contaminanti positivamente altre organizzazioni a intraprendere un analogo virtuoso percorso. Sono momenti di comunicazione, che si aggiungono alle iniziative convegnistiche e seminari già svolte nel territorio della Città Metropolitana di Bologna, con centinaia di partecipanti e alcune decine di organizzazioni partner, che hanno una finalità coevolutiva, di impatto sociale, dove gli stessi ricercatori universitari possono monitorare la diffusione delle conoscenze acquisite con la ricerca. Ne possono beneficiare le persone a occupabilità complessa che in numero sempre crescente dovrebbero venire attivamente coinvolte in progetti qualitativamente validi a operosità produttiva. In questo modo, dovrebbe essere possibile per ognuno guardare *oltre*, in un mondo che si auspica più giusto.

Riferimenti bibliografici

- Adorni D., Balestrieri K. (2016). *Un lavoro su misura. Disabilità e disidentità*. Milano: FrancoAngeli.
- Amado A.N., Stancliffe R.J., McCarron M. and McCallion P. (2013). Social inclusion and community participation of individuals with intellectual/developmental disabilities. *Intellect Developmental Disabilities*, October, 51(5): 360-75. Doi: 10.1352/1934-9556-51.5.360.
- Ashforth B.E., Mael F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1): 20-39. Doi: 10.2307/258189.
- Avallone F. (1998). *Psicologia del lavoro: storia modelli, applicazioni*. Roma: Carocci.
- Bandura A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37: 122-147. Doi: 10.1037/0003-066X.37.2.122.
- Bateson G. (1976). *Verso un'ecologia della mente*. Milano: Adelphi.
- Bauman Z. (2007). *Vite di scarto*. Laterza: Roma-Bari.

- Berarducci M., Sinno A. (2023). *L'inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down*. Roma: Pubblicazioni AIPD Nazionale (Associazione Italiana Persone Down). «testi disponibili ai siti: www.aipd.it/site/wp-content/uploads/2023/07/7-luglio-2023-FAMIGLIE-sfogliabile_compressed.pdf; www.aipd.it/site/wp-content/uploads/2023/07/7-luglio-2023-AIPD-LAVORO-sfogliabile_compressed.pdf» (ultima consultazione 12/03/2024).
- Bianchi P. (2020). Trasformazioni Produttive, lavoro e operosità. *L'integrazione scolastica e sociale*, 19(1): 17-23. Doi: 10.14605/ISS1912003.
- Boffo V., Falconi S. e Zappaterra T. (2012). *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta*. Firenze: Firenze University Press.
- Borzaga C., Fazzi L., Rosignoli R. (2023). *Guida pratica alla co-programmazione e co-progettazione. Strategie e strumenti per costruire agende collaborative*. Trento: Erickson.
- Bruni L., Zamagni S. (2015). *L'economia civile*. Bologna: il Mulino.
- Callegari L. (2020). *Un patto metropolitano per l'operosità e l'inclusione delle persone a occupabilità complessa*. Faenza (RA): Homeless Book.
- Callegari L. (2021). *Cooperazione sociale. Mantenere l'anima autogestionaria per un welfare di prossimità*. Trento: Erickson
- Canevaro A. (2006). *Le logiche del confine e del sentiero. Una pedagogia dell'inclusione (per tutti, disabili inclusi)*. Trento: Erickson.
- Canevaro A. (2008). *Pietre che affiorano*. Trento: Erickson.
- Canevaro A. (2013). *Scuola inclusiva e mondo più giusto*. Trento: Erickson.
- Canevaro A. (2016). *Fuori dai margini*. Trento: Erickson.
- Canevaro A. (2020). Operosi tutti insieme! *L'integrazione scolastica e sociale*, febbraio, 19(1): 7-16. Doi: 10.14605/ISS1912002.
- Canevaro A. (2022). Economia inclusiva. Prefazione in: Callegari L., *Sociale ed ecologico. Economia inclusiva e operosità nella tutela ambientale* (pp 7-35). Faenza (Ra): Homeless Book
- Clarke R., Camilleri K., Goding L. (2015). What's in it for me? The meaning of involvement in a self-advocacy group for six people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19: 230-250. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:7578868>.
- Cottini L. (2013). Integrazione lavorativa e processi identitari. In: Mura A., Zurru A.L. (Eds.). *Identità, soggettività e disabilità* (154-165). Milano: FrancoAngeli.
- Cottini L., Fedeli D., Zorzi S. (2016). *Qualità di vita nella disabilità adulta. Percorsi, servizi e strumenti psicoeducativi*. Trento: Erickson.
- Creswell J.W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. Sage Publications.
- Crispiani P., Patantuono M. (2014). *Disabilità e lavoro. Integrazione sociale e lavorativa dei disabili e linee-guida*. Ancona: Ed. Melostampo.
- d'Alonzo L. (2009). Il protagonismo del figlio disabile adulto: lavoro, università. In: Pavone M. (Ed.). *Famiglia e progetto di vita*. Trento: Erickson.
- De Francesco M., Lepri C. (2007), Il significato del lavoro nelle persone con disabilità complessa. *Io Lavoro Forum, Rivista bimestrale della regione Liguria per il lavoro, l'orientamento e il sistema educativo*, 50, marzo.

- De Monticelli R. (2003). *L'ordine del cuore*. Torino: Garzanti.
- Depetri S. (2011). *L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo*. Milano: FrancoAngeli.
- Di Nicola P. (2008). *La rete: metafora dell'appartenenza. Analisi strutturale e paradigma di rete*. Milano: FrancoAngeli
- Dixon R.M., Reddacliff C.A. (2001). Family Contribution to the Vocational Lives of Vocationally Competent Young Adults with Intellectual Disabilities, *International Journal of Disability, Development and Education*, 48(2): 193-206. Doi: 10.1080/10349120120053667.
- Errani A., Mazzetti M. (Eds.) (2015). *Terre di mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili* (pp. 243-273). Napoli: Liguori.
- Errani F. (2020). Promuovere la responsabilità sociale per accompagnare la costruzione di una città inclusiva. *L'integrazione scolastica e sociale*, 19(1): 24-30. Doi: 10.14605/ISS1912004.
- Ford M. (2015). *Il futuro senza lavoro. Accelerazione tecnologica e macchine intelligenti*. Milano: il Saggiatore.
- Friso V. (2017). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Milano: Guerini Scientifica.
- Gallino L. (2001). *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Giacconi C. (2015). *Qualità della vita e adulti con disabilità. Percorsi di ricerca e prospettive inclusive*. Milano: FrancoAngeli.
- Giorgini C. (2010). *Integrare i disabili nel mondo del lavoro. Problemi culturali, fonti giuridiche, ostacoli sociali*. Roma: LAS.
- Gosetti G., La Rosa M. (2006). *Sociologia dei servizi. Elementi di organizzazione e programmazione*. Milano: FrancoAngeli.
- Harari Y.N. (2018). *21 lezioni per il XXI secolo*. Milano: Bompiani.
- Jahoda M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: University Press.
- Knowles M. (1996). *La formazione degli adulti come autobiografia*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Lascioli A., Traina I. (2022). Didattica speciale e sviluppo delle competenze lavorative e di vita indipendente. *Education Sciences & Society*, 13(2). Doi: 10.3280/ess2-2022oa14535.
- Lascioli A., Menegoi L. (a cura di) (2006). *Il disabile intellettuale lavora*. Milano: FrancoAngeli.
- Lepri C., Montobbio E. (1994). *Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali*. Milano: FrancoAngeli.
- Lepri C., Montobbio E., Papone G. (Eds.) (1999). *Lavori in corso. Persone disabili che lavorano*. Tirrenia: Edizioni Del Cerro.
- Lepri C. (2012). Accelerare o cambiare marcia? Elementi per analizzare l'attuale situazione dell'integrazione delle persone con disabilità. *L'integrazione scolastica e Sociale*, 11(4): 331-339, testo disponibile al sito: <https://rivistedigitali.erickson.it/integrazione-scolastica-sociale/it/visualizza/pdf/645>» (ultima consultazione 12/03/2024).

- Locke E.A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior & Human Performance*, 5(5): 484-500. Doi: 10.1016/0030-5073(70)90036-X.
- Luterotti V., Scalvini F. (1993). Inserimento lavorativo: il progetto personalizzato e il loro contributo. *Impresa Sociale*, 9, marzo, pp. 52-57, testo disponibile al sito: <https://www.rivistaimpresasociale.it/archivio-impresa-sociale-1990-1998>.
- Marchisio C., Curto N. (2019). *Diritto al lavoro e disabilità. Progettare pratiche efficaci*. Roma: Carocci.
- Minardi E. (2016). Le microcostruzioni del sociale. In: Minardi E., Valgimigli A. (Eds.). *Servizi sociali. Come eravamo, dove andremo. Una transizione indefinita*. Faenza (Ra): Homeless Book.
- Montobbio E., Lepri C. (2000). *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*. Pisa: Edizioni del Cerro.
- Montobbio E., Navone A.M. (2003). *Prova in altro modo. L'inserimento lavorativo socio assistenziale di persone con disabilità marcata*. Pisa: Del Cerro.
- Mortari L., Ghirotto L. (2019). *Metodi per la ricerca qualitativa*. Roma: Carocci.
- Mura A., Zurru A.L., a cura di (2013). *Identità, soggettività e disabilità*. Milano: FrancoAngeli.
- Nota L., Ginevra M., Carrieri L. (2010). Career Interests and Self-Efficacy Beliefs Among Young Adults With an Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4): 250-260. Doi: 10.1111/j.1741-1130.2010.00274.x.
- Nussbaum M.C. (2013). *Giustizia sociale e dignità umana. Da individui a persone*. Bologna: il Mulino.
- OECD (2023). *Disabilità, lavoro e inclusione in Italia: Una migliore valutazione per una migliore assistenza*. Paris: OECD Publishing. Doi: 10.1787/66abbfe6-it.
- OMS (2002). *Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)*. Trento: Erickson.
- ONU (2006). *Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità*, testo disponibile al sito: <https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/it/documentazione-relativa-alla-convenzione-delle-nazioni-unite/>.
- Pasqualotto L. (2016). *Rendere generativo il lavoro sociale. Guida per operatori e amministratori locali*. Molfetta: La Meridiana.
- Ranci C. (2002). Fenomenologia della debolezza sociale. *Rassegna italiana di Sociologia*, 43(4): 521-552. <https://www.rivisteweb.it/doi/10.1423/8191>.
- Rappaport J. (1984). Studies in empowerment: introduction to the issue. *Prevention in Human Services*, (3): 1-7. Doi: 10.1300/J293v03n02_02
- Sandri P. (2015). "Senza muri". Un servizio per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità complessa. In: Errani A., Mazzetti M. (Eds.). *Terre di mezzo. Permanenze e cambiamenti nella realizzazione professionale delle persone disabili* (pp. 243-273). Napoli: Liguori.
- Sandri P. (Ed.) (2019). *Rigenerare le radici per fondare i processi inclusivi. Dalla legge 517/77 alle prospettive attuali*. Milano: FrancoAngeli.

- Santoro E. (2020). Vulnerabilità tra politica e testi normativi: un linguaggio nuovo per dire cose vecchie o un nuovo strumento teorico. In: Furia A., Zullo S. (Eds.). *La vulnerabilità come metodo*. Roma: Carocci.
- Schalock R.L., Verdugo Alonso M.A. (2006). *Manuale di qualità della vita. Modelli e pratiche di intervento*. Brescia: Vannini.
- Sennett R. (2012). *Insieme. Rituali, piaceri, politiche della collaborazione*. Milano: Feltrinelli.
- Tajfel H., Turner J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In: Austin W.G., Worchel S. (Eds.). *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks Cole.
- Tashakkori A., Creswell, J.W. (2007). The new era of mixed methods. *Journal of mixed methods research*, 1(1): 3-7. Diu: 10.1177/1558689806298644.
- Trincherò R. (2002). *Manuale di ricerca educativa*. Milano: Franco Angeli.
- Vygotskij L.S. (1990). *Pensiero e linguaggio*. Roma-Bari: Laterza.
- Zappaterra T. (2012). Disabilità e lavoro. Costruzione identitaria ed esercizio di cittadinanza. In: Boffo V., Falconi S., Zappaterra T. (Eds.). *Per una formazione al lavoro. Le sfide della disabilità adulta* (17-43). Firenze: University Press.
- Zimmerman M.A. (2000). Empowerment Theory. Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis. In: Rappaport J., Seidman E. (Eds.). *Handbook of Community Psychology* (pp. 43-63). New York: Kluwer Academic/Plenum Publisher.