

Pedagogia e diritto al lavoro: alcune riflessioni per la tutela e la promozione della persona con disabilità nei luoghi di lavoro Pedagogy and Right to Work. Some reflections for the protection and promotion of people with disabilities in the workplace

Francesca Giannoccolo

Università degli Studi Roma Tre, Italia, francesca.giannoccolo@uniroma3.it

ABSTRACT

L'accesso al lavoro per le persone con disabilità presenta opportunità e criticità che arricchiscono gli ambiti di ricerca e di intervento della Pedagogia. Il presente contributo si propone di riflettere su tre questioni che risultano centrali per promuovere il diritto al lavoro e lo sviluppo umano: quale concezione della persona è alla base della normativa nazionale sull'inserimento lavorativo? Qual è il possibile valore generativo del lavoro? Come i luoghi di lavoro possono diventare comunità di pratica e di apprendimento?

ABSTRACT

Access to work for people with disabilities presents opportunities and challenges that enrich the areas of pedagogical studies and practices. This paper aims to reflect on three central questions to promote the right to work and human development: what is the concept of the person behind the Italian legislation on work placement? What is the possible generative value of work? How can workplaces become communities of practice and learning?

KEYWORDS/PAROLE CHIAVE

Work; Disability; Pedagogy; Learning; Community
Lavoro; Disabilità; Pedagogia; Apprendimento; Comunità

INTRODUZIONE

Nell'ordinamento giuridico italiano l'adozione di norme per il diritto al lavoro delle persone con disabilità si fonda principalmente sul bisogno di tutelare questa specifica categoria di soggetti. Attualmente la Legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", come modificata dal D.Lgs. n. 151/2015, disciplina la materia del collocamento mirato. Tale strumento normativo, che dovrebbe favorire l'esercizio di un diritto fondamentale, definisce le caratteristiche dei soggetti (lavoratori e datori di lavoro), a cui è rivolta la normativa, e gli altri elementi (Servizi, convenzioni, incentivi, ...) per strutturare interventi finalizzati all'inserimento lavorativo.

Nonostante l'impegno del legislatore e gli indirizzi promossi, tuttavia, le fonti statistiche e la letteratura scientifica (Giovannone, 2022) registrano un generale livello di sottoccupazione nella popolazione con disabilità. Si tratta di una questione estremamente complessa, che richiede approcci multidisciplinari, in quanto investe un ambito

fondamentale della vita umana, profondamente influenzato dai cambiamenti del sistema economico e dagli eventi che, negli ultimi decenni, hanno costretto a ripensare il rapporto uomo-lavoro.

In questo campo, il contributo della riflessione pedagogica può svilupparsi lungo i due indirizzi, teorico e pratico, che le sono propri. Essa permette, sul piano teorico, di riconsiderare l'uomo e la società sulla base di tradizionali e nuovi bisogni educativi in settori, come quello economico, finora non sufficientemente indagati. Sul piano degli interventi, invece, la pratica pedagogica può misurarsi con nuovi ambienti di apprendimento, dove le esperienze maturate nelle istituzioni educative formali possono trovare nuove declinazioni per l'educazione non formale con proficui e reciproci scambi. La prospettiva scelta nel presente contributo è quella offerta dalla Pedagogia del lavoro (Alessandrini, 2017; Costa, 2016; d'Aniello, 2019), con la finalità di analizzare il concetto di persona che la legge citata implicitamente concorre a definire.

Si ritiene che la tutela del diritto al lavoro di una determinata categoria, se non accompagnata dalla promozione della persona e contestualmente da interventi sulla comunità in cui è inserita, rischi di produrre effetti opposti, limitando lo sviluppo individuale e collettivo. Al di fuori di una comunità responsabile - e in senso ampio - educante, della quale i luoghi di lavoro devono costituire parte integrante, l'assunzione di un dipendente con disabilità rischia di configurarsi quasi come un ulteriore vincolo per il mercato del lavoro, incapace di generare ricchezza e benessere.

1. LA LEGGE N. 68/99 E IL CONCETTO DI PERSONA CON DISABILITÀ

L'art. 1 della Legge n. 68/99 individua i soggetti beneficiari della norma. Si tratta di persone che presentano una ridotta capacità lavorativa o specifiche caratteristiche, che risultano rilevanti ai fini dell'inserimento nelle categorie protette. Tali aspetti, che connotano la persona, si presume precedano o - nella migliore delle ipotesi - siano considerati contestualmente rispetto alla valutazione delle competenze professionali che possiede.

In virtù della stessa Legge il datore di lavoro pubblico e privato, individuato sulla base del numero dei dipendenti (salvo alcune eccezioni), è consapevole di dover assumere lavoratori con bisogni speciali, ricevendo degli incentivi per queste assunzioni. Appare ovvio, per quanto osservato, che il rapporto di lavoro che si instaura tra questi dipendenti e i datori di lavoro risulta diversamente caratterizzato. Esso potrebbe essere facilmente accompagnato da una concezione stereotipata della persona con disabilità. È possibile, infatti, per il datore di lavoro presumere una minore o differente capacità produttiva di questi dipendenti, derivante proprio dalle condizioni per le quali è avvenuto l'inserimento nelle categorie protette.

Nel sistema di collocamento mirato, pur con le nobili finalità per il quale è stato istituito e con gli aggiornamenti che il legislatore ha continuato ad apportare, la presa in carico della persona sulla base di un prevalente modello medico-assistenzialistico limita le possibilità per i Servizi preposti di sostenere adeguatamente i processi di sviluppo del singolo e del contesto socio-economico in cui è inserito. È su questo modello, radicato nella strutturazione e nell'organizzazione dei diversi Servizi dedicati alla persona con

disabilità, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto con la pubblicazione delle “Linee guida in materia di collocamento mirato” (D.M. n. 43/2022), per rivitalizzare il sistema e per sollecitare l’applicazione di un approccio bio-psico-sociale (World Health Organization [WHO], 2001) nella gestione degli interventi.¹

Il raggiungimento degli obiettivi che il legislatore pone, tuttavia, richiede un ulteriore sforzo per collocare le politiche a favore del lavoro nel quadro generale della tutela dei diritti delle persone con disabilità, offerta dalla Convenzione ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite [ONU], 2006). Tale impostazione inserisce gli interventi sul piano dell’uguaglianza di tutti i cittadini, ribadita dalla Convenzione, indipendentemente dalle differenze che caratterizzano ogni persona. È questa la rivoluzione paradigmatica operata dalla Convenzione citata, che non istituisce nuovi diritti ma interviene sulla cultura nella quale devono trovare applicazione (Curto & Marchisio, 2020).

La tutela che la legge ammette discenderebbe, quindi, dal riconoscimento delle difficoltà nell’accesso al lavoro, non dalla maggiore (presunta) fragilità intrinseca di queste persone. Tale prospettiva si fonda su un approccio critico al concetto di persona con disabilità. Nelle attività svolte dai Servizi dedicati, è necessario evitare di definire l’altro esclusivamente sulla base di alcune caratteristiche personali, che rischiano di fornire una visione parziale e limitata delle potenzialità del soggetto (Lepri, 2016; Montobbio & Lepri, 2000).

Come Mounier ci ricorda “la persona non è un oggetto che si possa isolare ed esaminare, ma un centro di orientamento dell’universo oggettivo” (1949/2004, 40). Facendo nostra questa indicazione, negli interventi risulta utile spostare l’attenzione dal beneficiario di una norma alla comunità e ai rapporti che si instaurano tra la persona e il contesto. La progettazione degli interventi dovrebbe prevedere, come primo passo, la sensibilizzazione degli attori sociali rispetto al ruolo che proprio il contesto (fisico e relazionale) gioca nel determinare o nell’amplificare la condizione di disabilità.²

Da un punto di vista pratico, significa strutturare interventi educativi capaci di incidere sugli ambienti di vita reale, che individuino nella relazione e nel dialogo gli strumenti privilegiati per promuovere la progettualità (anche professionale) della persona con disabilità e lo sviluppo della comunità (micro e macro), in cui è inserita (Friso, 2012; Pasqualotto, 2016).

2. IL CARATTERE GENERATIVO DEL LAVORO: POSSIBILITÀ DI SVILUPPO PER LA PERSONA

Il carattere generativo del lavoro si realizza pienamente quando l’esperienza professionale promuove lo sviluppo integrale della persona. Per rendere il lavoro generativo, il percorso di formazione che consente di costruire le competenze e le attività svolte in campo professionale, secondo gli indirizzi ormai consolidati del *lifelong learning* e del *lifewide learning*, devono essere centrati sulla persona. Tale approccio mette in discussione il modello economicistico, sollecitando la ricerca di equilibri più sostenibili per conciliare

¹ L’applicazione dell’approccio bio-psico-sociale nei Servizi richiede notevoli risorse, reperibili grazie a interventi progettati in una logica di rete e secondo un modello di *welfare* di comunità.

² L’importanza del contesto è un tema ampiamente dibattuto dai *Disability Studies*.

la produzione della ricchezza con la crescita del benessere individuale e collettivo (Dato, 2017). In questo senso, seppur ancora difficili da applicare concretamente, possiamo fare riferimento alle ormai classiche indicazioni provenienti da alcuni economisti in ambito internazionale e nazionale, che richiamano sotto profili diversi la necessità di umanizzare l'economia.³ Anche Mounier sottolinea il corretto rapporto che dovrebbe instaurarsi tra uomo ed economia, quando osserva che “là dove regna il primato dell'economico, esiste già il primato dell'umano. Ma la produzione ha valore soltanto in vista del suo fine più alto: l'avvento di un mondo di persone, che non si raggiunge né con l'organizzazione dei tecnici, né con l'accumulare dei prodotti, né con l'instaurazione pura e semplice della prosperità” (1949/2004, 54).

Se la centralità della persona e un diverso modello di sviluppo economico, quindi, costituiscono fondamentali premesse, la generatività trova declinazioni concrete nella natura formativa del lavoro e nella sua capacità di originare nuovo valore in ambito relazionale.

Rispetto alla prima dimensione, il lavoro costituisce l'ambito della vita in cui la persona definisce e ridefinisce una parte importante della sua identità sociale e grazie al quale collabora al mantenimento e al progresso della società. Anche nella vita della persona con disabilità, pertanto, il lavoro dovrà acquisire la fisionomia di un diritto/dovere per il cittadino, impegnato su un piano di uguaglianza a formarsi e a fornire il proprio contributo alla società in cui vive.

Rispetto alla seconda dimensione, l'esperienza lavorativa deve essere in grado di generare relazioni interpersonali e rapporti con le cose, che siano portatori di benessere. Nella promozione di relazioni autentiche, che accrescano la conoscenza di se stessi e permettano la conoscenza degli altri, è possibile superare il profilo della persona tracciato dalle certificazioni e riposizionarla rispetto al mondo delle cose, migliorando le condizioni di lavoro.

In quest'ottica, la generatività del lavoro risulta un ambito eminentemente pedagogico, che si presta a essere esplorato con metodi e strumenti della disciplina. Sul piano della formazione, gli interventi dovranno puntare per mezzo di una progettualità educativa condivisa a far acquisire competenze generali e specifiche in campo professionale e lungo tutto l'arco della vita (Canevaro et al., 2022; Giacconi et al., 2020; Lascioli & Pasqualotto, 2021; Marchisio & Curto, 2019). In tal senso, pertanto, i servizi e gli strumenti previsti dalla legge potranno rappresentare una risorsa che concorre a formare un'identità adulta e a rendere evidente, dal punto di vista soggettivo e situato, la capacità del singolo (pur con disabilità) di concorrere alla ricchezza materiale e immateriale.

Sul piano della relazione, i luoghi di lavoro potranno beneficiare del contributo fornito dalla Pedagogia, mutuando la centralità che la relazione riveste nei processi educativi. In particolare, la possibilità di stabilire una continuità tra l'apprendimento in aula e l'apprendimento *on the job*, nei percorsi di scuola secondaria superiore e nei tirocini della formazione professionale e dell'istruzione di terzo livello, potrà costituire un'occasione di proficua e reciproca contaminazione (Marcone, 2018). In questi percorsi, adeguatamente personalizzati e monitorati con strumenti volti a promuovere il confronto

³ Si fa riferimento, in ambito internazionale, agli studi del premio Nobel per l'Economia Amartya Sen. Per gli studiosi italiani, tra gli altri, si richiamano i contributi di Elio Borgonovi, Carlo Borzaga, Stefano Zamagni.

dialogico sin dall'entrata nel mondo del lavoro, la pratica pedagogica potrà permettere di acquisire una postura riflessiva per la cura delle relazioni umane e professionali (Mortari, 2006).

3. RIPENSARE I LUOGHI DI LAVORO COME COMUNITÀ DI PRATICA E DI APPRENDIMENTO

La possibilità per la Pedagogia di occuparsi di questi temi nei luoghi di lavoro richiede un impegno volto a definire quali strumenti della cassetta degli attrezzi del pedagogo siano utili e quali sia necessario abbandonare, ridefinire e/o acquisire. I professionisti dell'educazione, innanzi tutto, devono misurarsi con gli aspetti economico-finanziari che occupano un posto centrale nella gestione di un ente o di un'impresa, pur socialmente virtuosi. Quanto appena osservato risulta maggiormente rilevante nell'analisi delle esperienze lavorative delle persone con disabilità che, per la loro presunta minore capacità produttiva, richiamata nelle pagine precedenti, corrono il rischio di non essere favorevolmente accolte o di essere tollerate negli ambienti produttivi.

Con tali cautele, la Pedagogia può ragionevolmente essere in grado di promuovere una riflessione interna ai luoghi di lavoro per permettere agli stessi di ripensarsi come comunità di pratica (Alessandrini, 2007; Fabbri, 2007; Wenger, 2000; Wenger, 2006), in cui ricercare e promuovere modalità organizzative inclusive. L'inserimento e la valorizzazione di dipendenti con bisogni speciali, in realtà così concepite, permetteranno la progettazione e la sperimentazione di interventi condivisi con positive ricadute sul benessere di tutti lavoratori.

L'ingresso in una realtà lavorativa di un dipendente con disabilità, infatti, può costituire un'esperienza per mezzo della quale analizzare criticamente le caratteristiche di un ambiente di lavoro con lo scopo di individuare come l'organizzazione riesca a rispondere ai bisogni dei dipendenti e a valorizzarne le risorse e i talenti (Margiotta, 2017; Pellerey et al., 2020).

Gli accomodamenti ragionevoli sono definiti dalla Convenzione ONU (2006) come “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati ... per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”. Essi sono accolti dalla legislazione italiana per migliorare le condizioni di accessibilità in tutti gli ambienti di vita. Per quanto concerne gli interventi sui luoghi di lavoro, tali accomodamenti spesso riguardano solo le infrastrutture e le postazioni fisiche, mentre modifiche e adattamenti potrebbero coinvolgere elementi immateriali del rapporto di lavoro (per esempio, la comunicazione e la stessa formazione). In relazione alle caratteristiche e ai bisogni delle persone, infatti, è necessario che il contesto possa strutturarsi in modo flessibile per essere realmente inclusivo. Dovrebbe, in realtà, potersi ridefinire sulla base dell'evoluzione dei bisogni dei dipendenti, in linea con i cambiamenti che intervengono nel corso della vita,⁴ individuando nella formazione

⁴ Si pensi alle diverse fasi della vita e agli eventi che la contraddistinguono (per esempio, la maternità, la cura dei figli e dei genitori anziani, i periodi di malattia) e a come, questi ultimi, possano incidere sulla vita lavorativa e sulla stessa capacità produttiva del lavoratore.

continua uno strumento di intervento per sostenere dall'interno le modifiche e gli adattamenti, di volta in volta, necessari.

La possibilità di creare ambienti di lavoro inclusivi richiede evidentemente un cambiamento culturale, che non può essere calato dall'alto e che deve basarsi sulla piena valorizzazione delle relazioni umane anche in ambito professionale. La promozione della reciproca conoscenza in apprendimenti situati, guidati da esperti delle professioni educative, può costruire il patrimonio culturale nel quale le differenze siano risorse per l'organizzazione e la gestione di tutto il personale (Dato & Cardone, 2018).

CONCLUSIONI

Dall'incontro tra sapere pedagogico e luoghi di lavoro si aprono nuove possibilità per promuovere i diritti delle persone con disabilità, sostenuti in una logica di rete, nella quale le realtà lavorative acquistano una diversa centralità nella vita individuale e associata. La storia delle idee e il mondo produttivo italiano, peraltro, custodiscono esempi di modelli economici attenti agli aspetti umani e sociali.⁵

La Pedagogia, da sempre impegnata nell'educazione e nella formazione dell'uomo, può condividere e contaminare il proprio sapere per esplorare oggetti di ricerca di altre discipline e, rispetto al tema affrontato, fornire un contributo per risignificare il rapporto uomo-lavoro-territorio. Le trasformazioni socio-economiche in atto e i nuovi bisogni espressi dall'uomo contemporaneo, infatti, apparentemente non hanno eliminato la centralità del lavoro come elemento precipuo di definizione dell'identità sociale e come attività, per mezzo della quale, l'uomo costruisce e definisce la realtà.

Per le persone con disabilità, l'accesso al lavoro costituisce un diritto che fatica ad affermarsi e che, anche quando si concretizza, spesso non diventa strumento per la promozione del soggetto, restando legato al mero adempimento di un obbligo imposto dalla legge. L'inserimento in un posto di lavoro, infatti, non permette automaticamente il godimento del diritto al lavoro. Solo rendendo la persona competente a svolgere un lavoro, che consapevolmente sceglie e per il quale ha la possibilità di formarsi, si garantisce il reale godimento di tale diritto.

Il Servizio di collocamento mirato, che interviene normalmente *ex-post* quando il soggetto è adulto, non è sufficiente a creare le condizioni per una piena partecipazione alla vita lavorativa e associata. Per tali finalità, è necessario operare per la costruzione di una comunità nella quale gli interventi educativi e formativi accompagnino realmente le persone lungo tutto l'arco della vita, sin dai primi gradi d'istruzione, e in tutti i contesti educativi (formali, non formali e anche informali).

I luoghi di lavoro, almeno fino a nuove forme di organizzazione della società, sono quelli nei quali si trascorre buona parte della vita attiva ed è opportuno che possano essere ripensati come comunità di pratica, impegnati nel territorio per la formazione del lavoratore e del cittadino, in stretta collaborazione con i sistemi d'istruzione e formazione professionale.

⁵ In particolare, tra gli altri, si ricordano la riflessione di Antonio Genovesi (Cegolon, 2020, 124-146) e il modello di fabbrica per l'uomo di Adriano Olivetti (Dato & Cardone, 2018, 48-53).

Occorre tutelare il diritto al lavoro per mezzo di comunità di apprendimento inclusive. Tenendo presente un modello di *welfare* di comunità,⁶ si potrà accrescere il benessere individuale e collettivo, fondandolo sulla libertà e sull'impegno della persona e sul recupero della dimensione della trascendenza che, in base alla proposta di Mounier (1949/2004), anche in una prospettiva laica, offre rinnovate possibilità di sviluppo.

BIBLIOGRAFIA

- Alessandrini, G. (a cura di) (2017). *Atlante di pedagogia del lavoro*. Franco Angeli.
- Alessandrini, G. (2007). *Comunità di pratica e società della conoscenza*. Carocci editore.
- Canevaro, A., Cibin, C.M., Bottà, M., & Calderoni, S. (2022). *Dalla scuola al lavoro. Verso una realtà inclusiva*. Erickson.
- Cegolon, A. (2020). *Lavoro e pedagogia del lavoro. Origine, sviluppo e prospettive*. Studium edizioni.
- Costa, M. (2016). *Capacitare l'innovazione la formatività dell'agire lavorativo*. FrancoAngeli.
- Curto, N., & Marchisio, C.M. (2020). *I diritti delle persone con disabilità. Percorsi di attuazione della Convenzione ONU*. Carocci editore.
- d'Aniello, F. (2019). Il lavoro per la persona. La storia della pedagogia del lavoro per il futuro dell'educazione. *STUDIUM EDUCATIONIS-Rivista semestrale per le professioni educative*, (3), 117-126.
- Dato, D. (2017), Pedagogia critica per il futuro del lavoro. In: Alessandrini, G. (2017). Op. cit., 255-275.
- Dato, D., & Cardone, S. (2018). *Welfare manager, benessere, cura. Impresa e pedagogia per un nuovo umanesimo del lavoro*. FrancoAngeli.
- Fabbi, L. (2007). *Comunità di pratiche e apprendimento riflessivo. Per una formazione situata*. Carocci editore.
- Friso, V. (2012). *Lavoro e formazione. Una prospettiva inclusiva*. Cleup.
- Giaconi, C., Soggi, C., Fidanza, B., Del Bianco, N., d'Angelo, I., & Capellini, S. A. (2020). Il Dopo di Noi: nuove alleanze tra pedagogia speciale ed economia per nuovi spazi di Qualità di Vita. *MeTis-Mondi educativi. Temi indagini suggestioni*, 10 (2), 274-291.
- Giovannone, M. (2022). *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Nota tematica*. OIL.
- Lascioli, A., & Pasqualotto, L. (2021). *Progetto individuale, vita adulta e disabilità. Prospettive e strumenti su base ICF*. Carocci editore.
- Lepri, C. (a cura di) (2016). *La persona al centro. Autodeterminazione, autonomia e adultità per le persone disabili*. FrancoAngeli.
- Marchisio, C.M., & Curto, N. (2019). *Diritto al lavoro e disabilità. Progettare pratiche efficaci*. Carocci editore.
- Marcone, V.M. (2018). *Work-based learning. Il valore generativo del lavoro*. FrancoAngeli.
- Margiotta, U. (2017), Per valorizzare il talento. In: Alessandrini, G. (2017). Op. cit., 129-152.
- Montobbio, E., & Lepri, C. (2000). *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*. Del Cerro.

⁶ «(...) è un sistema dove più soggetti del territorio offrono opportunità dentro un disegno condiviso.» (Ursini, 2023, 97).

- Mortari, L. (2006). *La pratica dell'aver cura*. Pearson Italia Spa.
- Mounier, E. (2004). *Il Personalismo* (H. Cardin, riveduta da M. Pesenti, Trad.; 12. Ed.). Editrice AVE (Originariamente pubblicato nel 1949).
- Organizzazione delle Nazioni Unite (2006). *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*. <https://www.osservatoriodisabilita.gov.it/media/1348/convenzione-delle-nazioni-unite-sui-diritti-delle-persone-con-disabilita-ita.doc> (consultato in data 10/01/2024).
- Pasqualotto, L. (2016). *Rendere generativo il lavoro sociale. Guida per operatori e amministratori locali*. La Meridiana Soc. Coop. a rl.
- Pellerey, M., Margottini, M., & Ottone, E. (a cura di). (2020). *Dirigere se stessi nello studio e nel lavoro. Competenzestrategie.it. Strumenti e applicazioni*. RomaTrE-Press.
- Ursini, M. (2023). *Welfare di comunità: nuove frontiere. Dalla rigenerazione del territorio al protagonismo della collettività*. Maggioli Editore.
- Wenger, E. (2006). *Comunità di pratica: apprendimento, significato e identità*. Raffaello Cortina.
- Wenger, E. (2000). Comunità di pratica e sistemi sociali di apprendimento. *Studi organizzativi*, 1, 11-35.
- World Health Organization (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health Organization (ICF). <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health> (Consultato in data 10/01/2024).