

Research article

Competenze per la vita, competenze per la carriera, competenze per l'inclusione

Skills for Life, Skills for Careers, Skills for Inclusion

Ileana Caruso¹: Università degli Studi di Catania (Italia).

ileana.caruso@unict.it

Mariangela Messina: Università degli Studi di Catania (Italia).

mariangela.messina@unict.it

Receipt Date: 12/06/2024

Acceptance Date: 29/11/2024

Publication Date: 21/02/2025

How to cite the article:

Caruso I., & Messina M. (2025). Competenze per la vita, competenze per la carriera, competenze per l'inclusione [Skills for Life, Skills for Careers, Skills for Inclusion]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-16. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1721>

Abstract:

Introduzione: La prospettiva dell'Agenda 2030, nel complesso panorama delle diversità, ha imposto una revisione delle politiche di intervento nei confronti delle persone con disabilità, per lo sviluppo di progetti, attività e metodologie finalizzati alla loro valorizzazione e realizzazione professionale. **Metodologia:** La metodologia utilizzata è la ricerca-azione, intesa come processo sociale che permette di promuovere *best practices*, coniugando la dimensione teorica del modello biopsicosociale e la parte più operativa applicata ai meccanismi di inserimento lavorativo mirato. **Risultati:** Le conclusioni confermano l'importanza di linguaggi codificati e condivisi nella strutturazione di interventi che riducano il divario tra capacità e performance della persona con disabilità, all'interno di un determinato contesto lavorativo. **Approfondimento:** è stata avviata una riflessione sulla reale percezione dell'incidenza dei fattori ambientali in relazione alla componente "Attività e Partecipazione" dell'ICF, declinata nell'area delle abilità trasversali per evidenziare facilitatori e barriere su cui i *Diversity Manager* aziendali possano intervenire per favorire percorsi di inclusione nei contesti lavorativi. **Conclusioni:** L'ICF supporta interventi mirati che, partendo da un'analisi dettagliata dei contesti, riducono lo svantaggio delle persone con disabilità causato dalla mancanza di risorse, opportunità o adattamenti dell'ambiente.

Parole chiave: disabilità; inclusione; lavoro; ICF; soft skills, diversity management; lavoro di rete; ambiente.

¹ Autor Corrispondente: Ileana Caruso. Università degli Studi di Catania (Italia).

Abstract:

Introduction: The perspective of the 2030 Agenda, in the complex panorama of diversity, has imposed a review of intervention policies towards people with disabilities, for the development of projects, activities and methodologies aimed at their valorization and professional realization. **Methodology:** The methodology used is action research, understood as a social process that allows the promotion of best practices, combining the theoretical dimension of the biopsychosocial model and the more operational part applied to targeted job placement mechanisms. **Results:** The conclusions confirm the importance of codified and shared languages in structuring interventions that reduce the gap between the ability and performance of the person with disabilities, within a specific working context. **Discussions:** a reflection was started on the real perception of the impact of environmental factors in relation to the "Activity and Participation" component of the ICF, declined in the area of transversal skills to highlight facilitators and barriers on which company Diversity Managers can intervene to encourage paths of inclusion in working contexts. **Conclusions:** The ICF supports targeted interventions which, starting from a detailed analysis of contexts, reduce the disadvantage of people with disabilities caused by the lack of resources, opportunities or adaptations of the environment.

Keywords: disability; inclusion; Work; ICF; soft skills, diversity management; networking; environment.

1. Introduzione

Il CInAP (Centro per l'Inclusione Attiva e Partecipata) dell'Università degli Studi di Catania nasce quale laboratorio permanente per lo sviluppo di una nuova cultura della disabilità nell'Università e nel territorio, in ottemperanza alla Legge 28 gennaio 1999, n. 17 "Integrazione e modifica della legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate". Le attività del Centro sono orientate alla promozione, al coordinamento e al supporto, progettuale e gestionale, di servizi ed iniziative finalizzati a garantire pari opportunità lungo il percorso formativo universitario di studenti con disabilità, anche in collaborazione con altri Atenei italiani e stranieri, con Enti pubblici e privati, con Associazioni di categoria e di volontariato. Il CInAP promuove e gestisce, inoltre, attività di ricerca coordinando studi di settore che valorizzino buone prassi contribuendo alla diffusione di una nuova cultura dell'inclusione.

La ricerca "ICF e SOFT SKILLS: ISTRUZIONI PER L'USO", nasce dalla consapevolezza che la conclusione del percorso formativo universitario rappresenta l'inizio di una nuova e complessa fase della vita in cui la ricerca del lavoro diviene un passaggio fondamentale per la piena realizzazione personale e professionale di ciascun individuo.

Questo passaggio diviene ancor più significativo per gli studenti con disabilità che, alla soddisfazione per il traguardo raggiunto, associano la paura di non essere adeguati al mondo del lavoro o di non trovare realtà lavorative pronte ad accoglierli. Per tali ragioni, molti studenti, se pur desiderosi di conseguire la laurea, prolungano la loro permanenza all'università, bloccando il proprio percorso al superamento degli ultimi esami, alla ricerca di quella spinta finale che li proietti verso il proprio futuro professionale.

Sulla base di tali considerazioni, il CInAP ha intrapreso, negli anni, percorsi individualizzati di supporto all'inserimento lavorativo mirato attraverso l'utilizzo dei principi base dell'ICF (Classification of Functioning Disability and Health), e ciò ha comportato un generale ripensamento dei servizi e delle linee di intervento nel rispetto delle reali capacità/potenzialità dei lavoratori con disabilità.

In ottemperanza alla Legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e in linea con la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (30 marzo 2007, ratificata in Italia con Legge 3 marzo 2009, n. 18), attraverso il Servizio di Placement/Collocamento Mirato dell'Ateneo di Catania, abbiamo favorito l'inserimento lavorativo e l'implementazione della diffusione di buone prassi nel mercato del lavoro, consentendo anche una migliore corrispondenza tra quest'ultimo, le diverse competenze professionali e le singole capacità funzionali.

Sono stati creati strumenti di rilevazione e approfondimento di tutte quelle informazioni necessarie all'incrocio domanda-offerta di lavoro, attraverso l'utilizzo dell'ICF. Tale approccio consente una visione sistemica della persona e del suo "funzionamento", in cui stato di salute, funzioni corporee, attività, partecipazione, fattori ambientali e fattori personali interagiscono fra loro condizionandosi reciprocamente: *"l'approccio della persona, accolta nella sua totalità [...] ha lo scopo di partire dall'analisi del contesto in cui essa vive, dalle sue capacità, dalle sue aspettative ed esigenze per creare [...] un percorso che la veda interprete e primo attore. Partire dalla centralità della persona significa innanzitutto riconoscere la sua intrinseca dignità umana."* (Leonardi M., 2008, p. 51).

Sulla base di tali premesse scientifiche e metodologiche, il servizio di Placement/Collocamento Mirato (L.68/1999) è stato strutturato in due percorsi paralleli:

- PROTOCOLLO LAVORATORE: piani individualizzati per l'inserimento professionale di studenti e laureati con disabilità;
- PROTOCOLLO AZIENDA: consulenza aziendale e rilevazione dei profili professionali ricercati.

Figura 1.

Le dimensioni di analisi del Servizio di Placement/Collocamento Mirato L. 68/1999



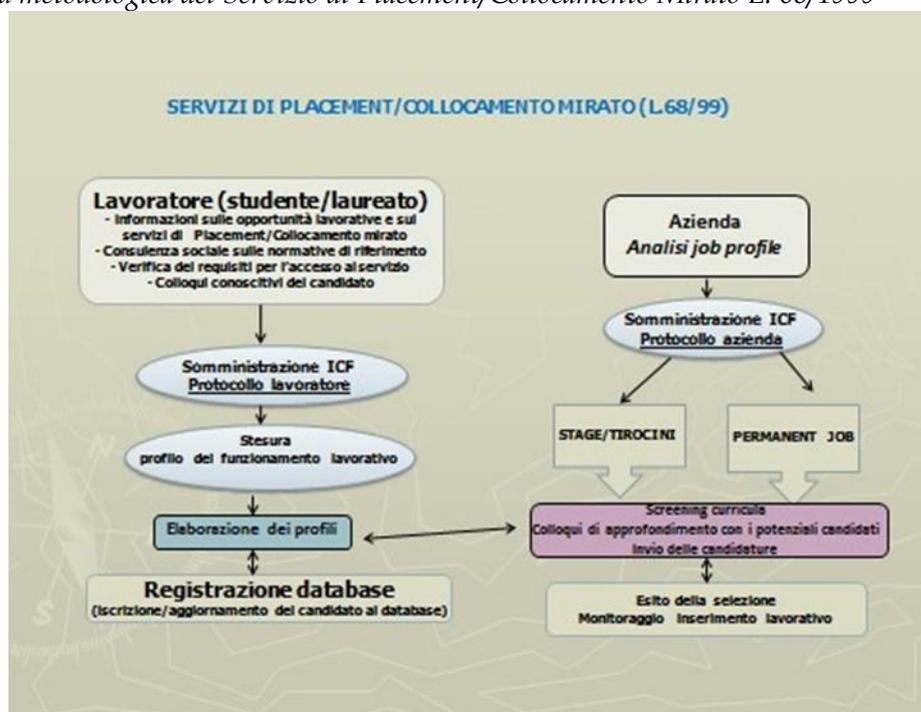
Fonte: Elaborazione propria (2019).

I **PROTOCOLLI** permettono l'aggiornamento e l'acquisizione di dati utili alla definizione di profili specifici sulle persone con disabilità in cerca di lavoro e la rilevazione dei fabbisogni formativi delle aziende in obbligo di assunzione, favorendo l'innalzamento della qualità degli interventi di collocamento mirato.

L'impiego dell'ICF, infatti, rilevando i fattori ambientali intervenienti nello svolgimento della mansione lavorativa, agevola l'individuazione di tutti quegli elementi che possono influenzare la prestazione della persona, consentendo alle Aziende di effettuare una scelta basata su criteri di funzionalità, qualità ed efficienza. Peraltro, la promozione di processi di autodeterminazione, di conoscenza di sé, delle proprie potenzialità, dei propri limiti, del proprio livello di autostima, del senso di autoefficacia e della propensione al rischio, attraverso la somministrazione di check list apposite, supportano la piena realizzazione del percorso di autonomia della persona con disabilità.

Figura 2.

La struttura metodologica del Servizio di Placement/Collocamento Mirato L. 68/1999



Fonte: Elaborazione propria (2019).

Nell'intento di proseguire ed incrementare le opportunità di lavoro per i giovani del nostro territorio, vengono realizzati eventi resi possibili grazie alla collaborazione attiva tra le istituzioni. Tali preziose sinergie creano importanti occasioni di incontro con le Aziende e consentono nuove opportunità di lavoro, di dibattito sull'inclusione lavorativa e sull'innovazione, coniugando politiche sociali, della formazione e del lavoro.

Nell'intento di proseguire la costante attività di diffusione della cultura delle pari opportunità, il nostro Servizio di Placement/Collocamento Mirato, ha sviluppato una ricerca sulle Soft skills for life in chiave ICF degli studenti e dei giovani laureati in cerca di occupazione.

Il suo utilizzo contribuisce a classificare le abilità trasversali di una persona, consentendo un cambiamento radicale rispetto al passato e divenendo elemento rivoluzionario, in quanto accresce la percezione di una presa in carico complessiva e continua che vada oltre il mero completamento degli studi.

1.1. La ricerca

Lo studio pilota mira a rilevare le abilità trasversali dei partecipanti attraverso una check list ICF dedicata per progettare e realizzare un nuovo modello di accompagnamento al lavoro degli studenti/laureati con disabilità. L'ICF è stato utilizzato, quindi, per identificare le barriere e i facilitatori esistenti tra i "Fattori Ambientali" e le conseguenze che questi ultimi hanno sulle soft skills in riferimento ad "Attività e Partecipazione".

Sono stati strutturati dei profili di funzionamento che potessero tradursi in percorsi individualizzati di inserimento lavorativo, passando da un approccio individuale ad uno multidimensionale nello studio della disabilità, intesa "come la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali, e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo" (OMS, 2002, p. 21).

1.1.1. Obiettivi della ricerca

Due gli obiettivi principali della ricerca:

- verificare l'efficacia di una Check List Soft Skills ICF e la sua fruibilità da parte di operatori di settore, che non necessariamente conoscono tale Classificazione e metodologia;
- rilevazione delle abilità trasversali della persona in relazione ai facilitatori e alle barriere ambientali, al fine di comprendere come favorirne la loro massima espressione intervenendo ove necessario.

Obiettivo trasversale è contribuire alla sensibilizzazione degli esperti di Human Resources nella rilevazione di tutte le abilità (personali e professionali) richieste dallo svolgimento delle singole mansioni lavorative, sia nella dimensione hard che in quella soft, consentendo una messa in atto di "accomodamenti ragionevoli" realmente efficaci.

2. Metodologia

Secondo Kurt Lewin la ricerca-azione presuppone che il gruppo passi attraverso tre fasi di cambiamento: una fase di decristallizzazione (unfreezing) che sblocca le abitudini, una fase di cambiamento in senso stretto (moving), ed una fase di rinvigorimento e di cristallizzazione di un nuovo equilibrio (freezing). Da parte sua Alain Touraine mette in guardia i ricercatori contro tutti i tentativi di riduzione della dinamica dei movimenti sociali ad una vaga ideologia del cambiamento, il che ci riporta ad una morale dello status quo. (Barbier, 2007, p. 85)

Dunque, la metodologia della ricerca azione, nella sua accezione di processo che permette di migliorare, trasformare e promuovere buone prassi (pianificazione, azione, osservazione e riflessione), è stata ritenuta la più adeguata al raggiungimento delle nostre finalità.

La ricerca-azione mira al cambiamento di comportamento, di pratiche, di situazioni, di condizioni, di prodotti, di discorsi, in funzione di un progetto-obiettivo (Ardoino, 1994) che esprima sempre un sistema di valori, una filosofia di vita, individuale e collettiva, che si suppone essere migliore di quella che presiede l'ordine dominante. Se esiste un

problema da risolvere è perché quest'ordine dominante è stato incapace di determinare un cambiamento, o non ha voluto provocarlo. Da questo punto di vista la ricerca-azione rappresenta sempre una problematica politica, nel senso etimologico dell'organizzazione della comunità. (Barbier R, 2007, p. 84)

Conseguentemente, l'esigenza di utilizzare tale approccio è stata correlata alla necessità di tutelare la relazione tra la dimensione prettamente teorica del modello biopsicosociale e la parte più operativa, applicata ai meccanismi di inserimento lavorativo mirato.

2.2. Fasi di lavoro

La ricerca è stata organizzata, negli anni 2021-2024, secondo le seguenti fasi di lavoro:

FASE 1: Predisposizione dossier relativo a ciascuno studente/laureato (PROTOCOLLO LAVORATORE, Scheda Sociale, Verbale L. 68/1999, Annotazioni degli Operatori) appartenente ad un campione ristretto

FASE 2: Somministrazione Check List ICF *Soft Skills*

FASE 3: Analisi feed-back dei somministratori

FASE 4 : Rimodulazione della Check-List

FASE 5: Somministrazione della Check List ICF *Soft Skills*_seconda versione e ampliamento del campione

FASE 6: Decodifica dei profili di funzionamento

FASE 7: Stesura rapporto di ricerca

2.3. Il campione

La ricerca è stata avviata su un gruppo ristretto di studenti/laureati (n.10), iscritti al Servizio di Placement/Collocamento Mirato (L.68/99), che si sono resi disponibili alla stessa per le prime quattro azioni.

Nelle fasi successive, il campione è stato ampliato con la partecipazione di ulteriori n. 53 laureati con disabilità che hanno mostrato interesse per lo studio. Per ciascuna candidatura pervenuta è stato effettuato un colloquio allo scopo di illustrare nel dettaglio la ricerca, gli obiettivi, le fasi e le azioni ad essa connesse. I somministratori, tirocinanti dei CdLM in Politiche e Servizi Sociali e Scienze Pedagogiche e Progettazione educativa, hanno studiato i casi e l'approccio teorico del modello biopsicosociale, senza però aver mai utilizzato la classificazione, in modo da rimanere in linea con gli obiettivi della ricerca e, nello specifico, con la finalità di strutturare uno strumento fruibile anche da chi non ha competenze pregresse sull'applicazione e utilizzo dell'ICF.

Il campione, occorre precisare, non è da ritenersi rappresentativo in senso statistico della popolazione di riferimento (ovvero il totale degli studenti/laureati con disabilità registrati al Servizio di Placement/Collocamento Mirato del CInAP), ma ha comunque consentito di procedere alle diverse fasi previste.

2.4. Lo strumento

La Check List ICF Soft Skills è stata strutturata in modo da consentire la rilevazione di alcune abilità emotive, relazionali e cognitive di base, che permettono ai singoli individui di affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana, riuscendo ad operare con competenza anche sul piano professionale. Tutto ciò in linea con l'OMS che, nel 1992, con il termine "Skills for life" ha definito tutte quelle skills (abilità, competenze) necessarie a relazionarsi con gli altri ed affrontare i problemi, le pressioni e gli stress della vita quotidiana.

Infatti "l'acquisizione di tali competenze costituisce il presupposto indispensabile per promuovere il benessere personale e sociale, per stabilire relazioni efficaci [...]" (Marmocchi P./Dall'Aglio C./Tannini M., 2004, p. 10); nostro precipuo compito, dunque, "[...] creare un servizio accogliente e competente per fornire risposte a dubbi e curiosità, ma anche intervenire nel loro contesto di vita, che in questa fase riveste un ruolo fondamentale" (Marmocchi P./Dall'Aglio C./Tannini M., 2004, p. 9).

L'International Classification of Functioning, Disability and Health, mettendo in relazione la condizione di salute con il contesto, promuove un metodo di classificazione della salute, delle capacità e delle difficoltà nella realizzazione delle varie attività, che permette di individuare le barriere da rimuovere o gli interventi da realizzare affinché la persona possa raggiungere il massimo della propria autorealizzazione.

Lo strumento si compone di circa 20 codici ICF estratti dal dominio "Attività e Partecipazione" (d) e 5 codici ICF estratti dal dominio "Fattori Ambientali" (e), che vengono correlati di volta in volta perché ritenuti particolarmente attinenti ad un ambiente lavorativo.

Nello specifico, dopo una prima sezione dedicata alla rilevazione delle informazioni di base, sono state strutturate le seguenti macroaree di indagine:

- Competenze Personali: intese come competenze adattive, legate alla personalità di ciascuno di noi e al modo di rapportarci ai compiti e alle mansioni assegnate nel contesto lavorativo. Nello specifico:
 - "Orientamento all'obiettivo - Creatività"

(Prendere in considerazione aspetti e conseguenze molteplici di un problema o di una situazione e proiettarle nel futuro creando le adeguate condizioni affinché certe attività possano essere realizzate. Proporre e sviluppare soluzioni innovative e di miglioramento ricercando le informazioni e le risorse necessarie).

COD. d163 Pensiero: formulare idee, concetti, immagini per es. creare un racconto, fare brainstorming, riflettere, giocare con le idee.

- "Gestione delle proprie emozioni"

(Affrontare situazioni di stress mantenendo lucidità mentale e inquadrando correttamente la situazione per rimanere focalizzati sulle priorità e finalizzare le proprie azioni).

COD. d2400 gestire la responsabilità: eseguire azioni semplici o complesse e coordinate per gestire le incombenze dell'esecuzione di un compito e per valutare cosa queste richiedono.

COD. d2401 gestire lo stress: eseguire azioni semplici o complesse e coordinate per far fronte alla pressione, alle emergenze e allo stress associati all'esecuzione di un compito.

COD. d2402 Gestire le crisi associate a momenti di svolta o con tempi decisionali molto rapidi.

- Competenze Relazionali: definiscono tutte quelle qualità e quei comportamenti che mostriamo durante l'interazione con altre persone. Nello specifico:
 - "Ascolto" (Favorire le relazioni interpersonali sviluppando i rapporti sulla base del dialogo e dell'ascolto, cercando di capire il punto di vista e le aspettative delle altre persone).
COD. d115 ascoltare: utilizzare il senso dell'udito intenzionalmente per sperimentare stimoli uditivi.
 - "Comunicazione" (Comunicare con gli altri in modo chiaro, diretto e costruttivo adeguando il proprio linguaggio alle caratteristiche dell'interlocutore).
COD. d330 parlare: produrre parole, frasi e brani più lunghi all'interno di messaggi verbali con significato letterale e implicito.
COD. d345 Scrivere messaggi: scrivere una lettera e/o un documento.
 - "Lavoro in team" (Collaborare con altre persone a un'attività o progetto, dare il proprio contributo e partecipare alle decisioni, esprimendo costruttivamente le proprie valutazioni e idee e accogliendo proposte e critiche altrui).
COD. d21083 intraprendere un compito singolo in gruppo.
COD. d2203 intraprendere compiti articolati in gruppo.
 - "Relazioni interpersonali" (Instaurare relazioni professionali e di rispetto reciproco con interlocutori diversi per temperamento e ruolo formale).
COD. d730 entrare in relazione con estranei.
COD. d740 relazioni formali.

- Competenze Cognitive: si riferiscono alla capacità di utilizzare e trasferire le competenze tecniche più appropriate alla situazione o al compito che si deve affrontare, attraverso un processo decisionale. Nello specifico:
 - "Analisi" (Concretizzare scelte e prendere decisioni accettando le conseguenze insite nelle proprie azioni).
COD. d177 prendere decisioni: effettuare una scelta tra più opzioni, metterla in atto e valutarne le conseguenze.
 - "Problem solving" (Individuare le possibili soluzioni di un problema, valutandone l'impatto complessivo, utilizzando tecniche analitiche per identificare l'alternativa più adeguata).
COD. d1750 risoluzione problemi semplici. COD. d1751 risoluzione problemi complessi.

- Competenze organizzative: si traducono nella capacità di pianificare, programmare e stabilire delle priorità e, di conseguenza, aumentare l'efficienza nel processo produttivo e nella resa lavorativa. Nello specifico:
 - "Pianificazione" (Portare avanti autonomamente le attività e i progetti assegnati sulla base delle linee guida ricevute, senza bisogno di ricevere continue indicazioni).
COD. d210 intraprendere un compito singolo.
COD. d220 intraprendere compiti articolati.
 - "Gestione dei tempi" (Tradurre gli indirizzi generali in obiettivi e piani d'azione, definendo le modalità di esecuzione, gli impegni e la programmazione temporale, tenendo conto delle risorse a disposizione).
COD. d2303 gestire il proprio tempo e le proprie attività.
 - "Gestione del lavoro" (Impegnarsi in tutti gli aspetti del lavoro, eseguire i compiti richiesti dal lavoro, rispettarne i turni, dirigere o essere diretti).
COD. d850 lavoro retribuito.

- “Flessibilità” (Comprendere la struttura formale e informale del mercato del lavoro avendo consapevolezza del proprio ruolo e dei ruoli altrui, sapendone riconoscere le regole, modificando i propri piani, programmi o approcci al mutare delle circostanze o quando non si raggiungono i risultati attesi).

COD. d8450 cercare un lavoro. COD. d8451 mantenere un lavoro.

- Osservazioni libere.

I codici di “Attività e Partecipazione”, scelti per descrivere le suddette abilità trasversali, vanno qualificati (nella loro dimensione di “capacità” e “performance”) in rapporto ai seguenti codici di “Fattori Ambientali”:

e425 Atteggiamenti individuali di conoscenti, colleghi, vicini di casa e membri di comunità.

- e430 Atteggiamenti individuali di persone in posizione di autorità.

- e435 Atteggiamenti individuali di persone in posizioni subordinate.

- e445 Atteggiamenti individuali di estranei.

- e590 Servizi, sistemi e politiche del lavoro.

Sono stati selezionati sempre questi cinque codici dei fattori ambientali per la necessità di tarare lo strumento su un livello che possa risultare adattabile a diversi contesti lavorativi.

La check list, così strutturata, ha permesso di focalizzare l’attenzione sulle interazioni tra tutti gli attori potenzialmente coinvolti in un determinato ambito lavorativo e di analizzarne le sfumature in relazione ai processi di inclusione.

Tali variabili possono determinare, infatti, esiti diversi nello svolgimento della mansione lavorativa da parte di qualsiasi lavoratore, con o senza disabilità, che potrebbe incontrare “barriere” durante lo svolgimento della propria attività, o al contrario, essere “facilitato” dal contesto, in relazione anche alle proprie caratteristiche soggettive.

3. Risultati

Lo studio ha preso avvio con l’individuazione del campione e la predisposizione di un fascicolo relativo a ciascuno studente/laureato per un numero totale pari a 10. (FASE 1).

Successivamente, i tirocinanti somministratori sono stati formati in merito all’approfondimento sui singoli casi e all’acquisizione di informazioni utili alla compilazione della Check List in occasione dei colloqui. A tal fine, abbiamo previsto la possibilità di utilizzare la Check List sia come base guidata del colloquio, approfondendo le aree di funzionamento previste dai codici ma compilandone i campi in una fase successiva, sia come questionario da somministrare in tempo reale.

A conclusione della somministrazione (FASE 2), sono emersi dei dati particolarmente interessanti (FASE 3). Infatti, seppur la sperimentazione abbia consentito una migliore conoscenza delle persone e una maggiore condivisione di esperienze e riflessioni rispetto all’approccio tradizionale centrato sulla valutazione della diagnosi funzionali (L.68/1999), è emerso un lieve disagio nella compilazione della Check List. Lo strumento, inizialmente strutturato prevedendo la rilevazione dei fattori ambientali a conclusione di ciascuna macroarea indagata, è risultato poco agevole nell’utilizzo ed ha influenzato la fluidità del colloquio con momenti di eccessivo tecnicismo.

Conseguentemente, abbiamo colto la necessità di revisionare la Check List (FASE 4) associando graficamente i codici relativi ai Fattori Ambientali ai singoli codici di Attività e Partecipazione. Questa nuova impostazione ha permesso di evidenziare, nell'immediatezza, la stretta correlazione tra i due domini, definendo più chiaramente il nesso causale nella differenza tra "capacità" e "performance" (se presente), mantenendo scorrevole il dialogo tra somministratore e intervistato.

Effettuata la rimodulazione della Check List, si è proceduto con l'analisi dettagliata del secondo gruppo di laureati disponibili a rientrare nel campione, per un totale pari a n.53, al fine di evidenziare le caratteristiche psico-fisiche di ogni partecipante, prima di avviare la somministrazione della Check List_seconda versione (FASE 5).

Conclusa la FASE 5, si è proceduto con la decodifica dei dati raccolti, la lettura critica degli stessi e l'elaborazione dei profili di funzionamento (FASE 6) utili alla progettazione di percorsi di inserimento lavorativo. Questa attività ha consentito un confronto costante e proficuo circa l'esperienza di utilizzo dell'ICF da parte dei tirocinanti-somministratori.

Nella stesura del rapporto di ricerca (FASE 7), abbiamo ritenuto fondamentale evidenziare quanto la rilevazione della "capacità" implichi necessariamente focalizzare l'attenzione sulle limitazioni funzionali intrinseche delle persone, mentre la rilevazione della "performance" significhi, al contrario, qualificare attività e partecipazione dell'individuo nel suo ambiente reale, considerando l'influenza di eventuali facilitatori e/o barriere. Dunque, nei progetti di inserimento lavorativo, è fondamentale la rilevazione dei Fattori Ambientali perchè intervenendo su di essi, ove necessario, il lavoratore potrà esprimere al meglio le proprie abilità trasversali.

Parlare di funzionamento spostando il focus su come le persone vivono rispetto al proprio contesto fisico, psicologico, storico, culturale e su come tali condizioni possano essere migliorate o ostacolate, significa raccontarne le molteplici relazioni che lo determinano in senso sistemico. Di conseguenza, ogni processo volto a migliorare la condizione e a favorire l'inclusione delle persone con disabilità richiede un'azione ed una responsabilità sociale che parta dalla riflessione sulle capacità dell'ambiente di garantire un livello adeguato, sia qualitativo che quantitativo, di salute, sicurezza e accessibilità. L'ICF, infatti, supporta la strutturazione di interventi mirati che partono da un'analisi dettagliata dei contesti, per ridurre lo svantaggio delle persone con disabilità causato dalla mancanza di risorse, opportunità o adattamenti dell'ambiente, rappresentando le fondamenta della validità scientifica di questi concetti.

Il clima positivo e collaborativo, istaurato tra tutti gli attori della ricerca, si configura quale valore aggiunto all'esperienza sperimentale che, nel suo complesso, appare adeguata al raggiungimento degli obiettivi previsti e altamente qualificante sotto il profilo tecnico e operativo. Inoltre, tale sperimentazione ha permesso di rilevare le reali motivazioni alla ricerca attiva del lavoro da parte dei candidati e verificare i requisiti di legge previsti dal meccanismo del Collocamento mirato in Italia, divulgando informazioni relative all'espletamento delle pratiche di invalidità civile ad esso connesse. Per i nostri laureati, tali percorsi si sono mostrati efficaci anche come supporto alla conclusione del progetto universitario.

Le attività di promozione della ricerca e di screening dei candidati, infatti, hanno avvicinato i servizi universitari per le disabilità agli studenti laureandi e laureati che, spesso, sperimentano una sensazione di abbandono proprio in un momento di particolare fragilità: la conclusione del percorso formativo universitario e l'avvio della ricerca del lavoro. La cura di questo passaggio, peraltro, ha richiesto un lavoro di rete nei territori coinvolti che ha inevitabilmente

condotto verso la diffusione di una cultura della comunicazione tra servizi e professionalità diverse. Sono stati attivati contatti all'interno degli Atenei, tra le strutture che si occupano di placement/collocamento mirato, e all'esterno, con le aziende e gli uffici provinciali del lavoro.

4. Discussione

William James sviluppò l'idea della mente come organismo vivente che interagisce con l'ambiente circostante, del pensiero in continuo movimento, del sé inteso come riflesso di noi stessi datoci dagli altri (Contarello & Mazzara, 2002). Da questo ragionamento è possibile cogliere le radici puramente sociali dell'immagine che ognuno di noi ha di sé stesso. Charles Horton Cooley, ispirandosi a questa teoria, propone il concetto del "looking glass self (io riflesso)" per spiegare come ogni individuo tenda a rappresentare l'immagine che gli altri gli restituiscono di sé stesso, rispondendo, nel tempo, sempre di più alle aspettative della società e di chi li circonda.

Ciò significa che famiglia, amici, colleghi possono fungere da specchio nella personale percezione della nostra immagine, del nostro potenziale e della nostra identità. Dato che il nostro sé è plasmato dalle idee e dai giudizi degli altri, è possibile comprendere quanto la consapevolezza di sé ha origine, dunque, da ciò che vediamo riflesso negli altri (Palmonari, Cavazza & Rubini, 2002).

Tale premessa, nella costruzione della propria identità da parte di una persona con disabilità, diventa illuminante nel comprendere alcune dinamiche e significati emersi durante la fase di rielaborazione dei Profili di Funzionamenti derivanti dalla somministrazione della Check List. Ciò che ha colpito la nostra attenzione, in termini di output non atteso, è che in n. 17 rilevazioni non è stata evidenziata alcuna differenza tra CAPACITA' e PERFORMANCE, dunque come se non possa esistere alcun fattore ambientale che influenzi, positivamente o negativamente, l'individuo nella sua attività e partecipazione. Abbiamo escluso cause legate alla disinformazione, in quanto i partecipanti sono stati edotti sulle specifiche della ricerca con particolare riguardo alla differenza esistente tra Capacità e Performance, fulcro del nostro lavoro e, pertanto, abbiamo ricondotto questo dato ad una scelta ragionata e ponderata dagli stessi.

Conseguentemente è risultato evidente quanto espresso in relazione alla teoria di Cooley. Spesso la persona con disabilità, nell'intero arco della sua vita, sperimenta impedimenti fisici, psicologici, sociali che condizionano notevolmente le proprie aspettative e potenzialità. A questo si aggiunge, con una certa frequenza, un approccio diffidente nell'utilizzo di ausili che permetterebbero di compensare le difficoltà ma che, dall'altra parte, potrebbero rappresentare fonte di disagio rendendo più evidenti alcune limitazioni. Questo vissuto potrebbe, quindi, derivare da una cultura ancora arroccata ad un'idea di disabilità come qualcosa da cui prendere le distanze con imbarazzo. Accade che

Il soggetto inabile a guadagnarsi il sostentamento si vede circondato da un'atmosfera di acredine a mala pena dissimulata; da quel momento si cessa di essere padre, madre o fratello per trasformarsi in un fattore negativo nella lotta per la vita e, come tale, bersaglio del rancore della comunità sana che finisce per considerare la sua infermità come un insulto personale verso coloro che devono mantenerlo. (Leocata et al, 2015, p. 1819)

Tornando al nostro studio, non qualificare diversamente i codici ICF Attività e Partecipazione, implica una determinata visione di sé in cui non è possibile imputare all'ambiente circostante la possibilità di migliorare la propria Performance, perché ci appartiene l'immagine di noi stessi che la società ci rispecchia e, in taluni casi, ne diventiamo diretti promotori.

In campo professionale, poi, ci sono ancora molti pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità, proprio alla luce di quelli che la persona ha di sé stessa. Si rileva la tendenza ad evidenziare le fragilità piuttosto che i punti di forza, incrementando il senso di colpa e la percezione del "io non riesco", "io non posso". Si sottolineano i limiti piuttosto che le abilità (Metallo et al., 2009).

Per soddisfare il bisogno di normalità della persona disabile, per non stigmatizzarla nell'unica identità sofferente che richiede compassione, per non cadere nella trappola dell'identità negata che non riconosce altra identità se non quella della persona in difficoltà, che elude la storia, i vissuti, le esperienze, le risorse, le competenze, gli intrecci relazionali di quella persona, è necessario un lungo ed esigente lavoro di auto-riflessione e di auto-osservazione. (Caldin, 2002, p. 84)

Tale riflessione deve partire proprio dall'idea che un ambiente lavorativo inclusivo possa fungere da contesto di crescita e motivazione per lo sviluppo di un'identità professionale maggiormente rafforzata. In tale direzione, sarebbe strategico collaborare con i Diversity Manager aziendali per la gestione delle diversità e l'implementazione di una cultura inclusiva all'interno delle singole aziende.

Come sancisce l'Art. 3 della Costituzione Italiana, infatti, è fondamentale "il principio di eguaglianza sostanziale dei lavoratori e il dovere della Repubblica di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Il lavoro non è solo uno strumento di sostegno economico, ma soprattutto un elemento fondamentale di espressione del proprio essere. Ogni processo volto a migliorare la condizione e a favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità richiede un'azione ed una responsabilità sociale che parta dalla riflessione sulle capacità dell'ambiente di garantire un livello adeguato, sia qualitativo che quantitativo, di salute, sicurezza e accessibilità. L'ICF, infatti, supporta la strutturazione di interventi mirati che partono da un'analisi dettagliata dei contesti, per ridurre lo svantaggio delle persone con disabilità causato dalla mancanza di risorse, opportunità o adattamenti dell'ambiente, rappresentando le fondamenta della validità scientifica di questi concetti.

4.1. Individuazione delle variabili di successo

La nostra ricerca ha mirato allo sviluppo di attività e azioni di supporto ai giovani con disabilità che vogliono trovare una giusta collocazione nel mondo del lavoro, stimolando risorse, potenzialità, qualità personali e conoscenze acquisite lungo il percorso formativo universitario. In parallelo, la condivisione di strumenti in chiave ICF, impostati in modo da essere facilmente fruibili anche da operatori meno esperti nell'uso della classificazione, ha voluto rafforzare la rete di servizi, agevolando il coinvolgimento di tutta la comunità nel suo insieme.

Si ipotizza, dunque, un doppio livello di output attesi:

- realizzazione di percorsi e strumenti di presa in carico, da parte dei servizi che si occupano di Collocamento Mirato, nella valorizzazione delle Skills for Life;
- condivisione di metodologie e strumenti con gli operatori di settore.

Il quadro metodologico illustrato, inoltre, può essere di supporto nella progettazione di quegli “accomodamenti ragionevoli” non più strettamente considerati in senso strutturale, ma che acquistano un significato fondante in ambito relazionale: analizzare i contesti lavorativi per garantire i facilitatori che consentono i vari adempimenti professionali e, qualora necessario, modificare, attenuare, riprogettare le barriere che impediscono performance altrimenti possibili.

L’approccio biopsicosociale, il linguaggio standardizzato, l’attenzione all’osservazione, la differenza tra performance e capacità, il concetto di salute e di disabilità, il funzionamento e l’ambiente rappresentano, quindi, i punti nodali che, anche intuitivamente, sollecitano una nuova visione e valutazione del lavoratore: si tratta del suo funzionamento nell’ambiente, si tratta di una performance coerente con le capacità correlate e l’ambiente che interviene, si tratta, ancora, di processi articolati verso un progetto di vita che parte e si sviluppa all’interno di un quadro valutativo che chiamiamo profilo di funzionamento della persona. Gli strumenti costruiti potrebbero, dunque, divenire prototipi per la creazione di ambienti di lavoro compatibili con le diverse caratteristiche delle persone, contribuendo alla diffusione di una cultura dell’ICF all’interno dei servizi di placement universitari e territoriali che allinei il nostro paese alle prassi internazionali già sperimentate.

I passi compiuti portano alla creazione di una comunità professionale universitaria “ICF qualificata” che condivide approcci innovativi alla disabilità e che faccia della partecipazione attiva leva del cambiamento.

5. Conclusioni

Quanto descritto, ancora in buona parte da sviluppare e implementare, ha fatto i conti con questi ultimi complessi anni; l’emergenza sanitaria da covid-19 ha prodotto, nell’immediato, una forte domanda di protezione sociale da parte delle fasce di popolazione più fragili che, nel caso dei nostri studenti universitari con disabilità, si è tradotta in un aumento esponenziale del rischio di rimanere “esclusi”.

La proiezione verso il mondo del lavoro, e dunque verso l’autonomia e l’emancipazione personale e sociale, si è inevitabilmente scontrata con le misure di distanziamento e di lockdown che, unitamente alle difficoltà legate alle complesse condizioni di salute di alcuni di loro, avrebbe potuto subire una pericolosa battuta d’arresto. In questo delicato momento storico, il CInAP ha scelto di rimodulare tempestivamente i propri servizi in modalità remota, rafforzando il ruolo di sostegno e vicinanza agli studenti/laureati in un contesto di profondo smarrimento ed incertezza, per mantenere e incrementare occasioni e possibilità di inserimento professionale e accrescimento delle competenze, anche a distanza. Abbiamo scelto di adoperarci incrementando occasioni ed eventi di sensibilizzazione sul tema dell’inclusione lavorativa e dell’innovazione sociale, in sinergia con i maggiori stakeholders del territorio locale e nazionale. Le modalità di fruizione digitale degli stessi hanno consentito ai nostri laureandi/laureati una partecipazione attiva a Work Meet, Recruiting Day e Diversity Day con lo scopo di canalizzare, orientare e perfezionare le proprie soft skills, confrontandosi con i manager HR di Aziende prestigiose.

La nostra attività è sempre stata guidata dalla consapevolezza che

il lavoro di rete è l'azione intenzionale di un operatore, o anche di più operatori congiuntamente, che si esplica in una relazione [...] con una rete di persone, cioè con altre relazioni preesistenti o potenziali, migliorando in tal modo la reciproca qualità e la reciproca qualità di azione, dell'esperto e della rete, nella ricerca di indeterminate soluzioni ad hoc, cioè appropriati corsi di azione – concrete cose da fare – incognite alla partenza. (Folgheraiter, 1998, p. 427)

Per tale ragione, con la ricerca presentata, abbiamo voluto valorizzare il ruolo attivo dell'Ateneo di Catania nello sviluppo di prassi innovative e azioni di potenziamento delle reti, perseguendo e proseguendo la sua terza missione nel territorio, in quanto il nostro contesto socio-economico locale è fortemente caratterizzato dall'offerta proveniente dal settore terziario, dal commercio e dall'industria e, a seguito della crisi economica degli ultimi anni e del significativo peso che il lavoro sommerso presenta sul territorio, ad oggi Catania si colloca tra le provincie italiane con un alto livello di disoccupazione.

Da diversi anni sono state avviate importanti attività di orientamento ed assistenza sulle opportunità offerte dalle vigenti norme regionali, nazionali e comunitarie in merito alla creazione di imprese, di meccanismi di auto impiego e di percorsi di formazione professionale. L'obiettivo, dunque, è quello di favorire l'inserimento lavorativo non soltanto di chi cerca una collocazione professionale, ma anche di tutte quelle persone appartenenti alle fasce deboli, per le quali la ricerca di un lavoro appare complessa e necessita di politiche, progetti, consulenze e strumenti di imprenditorialità ad hoc.

6. Riferimenti

Barbier, R. (2007). *La Ricerca - Azione*. Armando.

Bertellino, R. (2007). *Il bagno è perfetto, il problema è arrivarci. Il diritto allo studio delle persone disabili nell'Università di Torino*. Silvio Zamorani Editore.

Bruner, J. S. (1990). *La ricerca del significato: Per una psicologia culturale*. Bollati Boringhieri.

Caldin, R. (2002). *Introduzione alla pedagogia speciale*. Cleup.

Carr, W., & Kemmis, S. (1986). *Becoming critical: education, knowledge and action research*. Falmer Press.

Contarello, A., & Mazzara, B. M. (2002). *Le dimensioni sociali dei processi psicologici. Individui, contesti, appartenenze*. Editori Laterza.

Corbetta, P. (2015). *La ricerca sociale: metodologia e tecniche*. Il Mulino.

Folgheraiter, F. (1998). *Teoria e metodologia del servizio sociale. La prospettiva di rete*. Franco Angeli.

Gallino, L. (1997). *Manuale di Sociologia*. UTET.

Ianes, D. (2004). *La diagnosi funzionale secondo l'ICF. Il modello OMS, le aree e gli strumenti*. Erickson.

- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2014). Socialization of People with Disabilities in the Workplace. *Human Resource Management*, 50(4), 521-540.
- Leocata, G., Bolchini, R., & Torchio, G. (2015). Persone con disabilità e mondo del lavoro. En L. Alessio, G. Franco, & F. Tomei (Eds.), *Trattato di medicina del lavoro* (pp. 1819-1834). Piccin.
- Leonardi, M. (2008). *Libro Bianco sull'invalidità civile in Italia. Uno studio nelle Regioni del Nord e del Centro*. Franco Angeli.
- Mancini, T. (2001). *Sé e identità*. Carocci Editore.
- Marmocchi, P., Dall'Aglio, C., & Tannini, M. (2004). *Educare le life skills. Come promuovere le abilità psico-sociali e affettive secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità*. Erickson.
- Mead, G. H. (1934). *Mente, sé e società*. Giunti Editore.
- Metallo, G., Ricci, P., & Migliaccio, G. (2009). *La risorsa umana "diversamente abile" nell'economia dell'azienda*. G. Giappichelli Editore.
- Minardi, E., & Cifiello, S. (2005). *Ricerca. Teoria e metodo del lavoro sociologico*. Franco Angeli.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520.
- Organizzazione Mondiale della Sanità (2002). *Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute*. Erickson.
- Palmonari, A., Cavazza, N., & Rubini, M. (2002). *Psicologia sociale*. Il Mulino.
- Palumbo, M., & Garbarino, E. (2006). *Ricerca sociale, metodo e tecniche*. Franco Angeli.
- Stone, L. D., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.

CONTRIBUTI DEGLI AUTORI, FINANZIAMENTI E RINGRAZIAMENTI

Contributi degli autori: Ileana Caruso, Mariangela Messina. Entrambi gli autori sono coinvolti in tutte le fasi della ricerca e della stesura dell'articolo.

Finanziamento: Nessuno.

Ringraziamenti: Questo lavoro rappresenta il prosieguo della ricerca "ICF e SOFT SKILLS: ISTRUZIONI PER L'USO", condotta dal Servizio di Placement/Collocamento Mirato (L.68/1999) del CInAP - anni 2021-2022.

Conflitto di interessi: nessuno.

AUTORI:**Ileana Caruso:**

Università degli Studi di Catania – CinAP (Centro per l’Inclusione Attiva e Partecipata).

Formatore e dottore di ricerca in Scienze Umane presso l'Università degli Studi di Catania, ha svolto attività di ricerca nell’ambito della Sociologia Generale e della Sociologia dei Processi Culturali e Comunicativi, indirizzando i propri studi al modello biopsicosociale e alle politiche sociali. Specializzata in organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane, ha incentrato la sua formazione post lauream sull’applicazione della Classificazione ICF e di strumenti da essa derivati alle politiche di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sul Diversity Management, sulle pari opportunità nelle differenze di genere e sulla condizione dei detenuti stranieri. Attualmente lavora presso il CInAP dell’Università degli Studi di Catania, svolgendo anche attività di docenza su tematiche inerenti l’ICF, il Collocamento Mirato e le disabilità.

ileana.caruso@unict.it

Mariangela Messina:

Università degli Studi di Catania – CinAP (Centro per l’Inclusione Attiva e Partecipata).

Laureata in Programmazione e Gestione delle Politiche e dei Servizi Sociali, ha conseguito un master universitario di secondo livello in Valutazione degli Interventi di Sviluppo Territoriale e si è specializzata nell’applicazione dell’ICF per la progettazione di percorsi di Diversity Inclusion e l’attivazione di processi di Responsabilità Sociale. In tale ambito, ha maturato una significativa esperienza professionale nel coordinamento e nella valutazione di progetti e servizi alla persona, prestando attività anche nella Commissione Medica di Verifica INPS di Enna per l’accertamento dell’handicap (Legge n. 104/1992). Attualmente lavora al CInAP, dove svolge attività di consulenza sociale sulle normative di settore, coordinamento e valutazione di servizi dedicati, formazione e ricerca scientifica su tematiche inerenti le disabilità e i DSA.

mariangela.messina@unict.it