
Disabilità e Inclusione Lavorativa¹

*Una ricerca riguardante la realizzazione
professionale*

José Juan Carrión-Martínez² e María del Mar Fernández-Martínez³

Sommario

I programmi e le iniziative istituzionali che promuovono l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità hanno già fatto importanti passi avanti in diversi paesi di Europa. Ci sono esperienze positive da cui dobbiamo imparare per implementare questo sforzo di una maggiore inclusione delle persone con disabilità nell'area del lavoro. Nel contributo che segue prendiamo in considerazione, attraverso una metodologia qualitativa, l'esperienza significativa di due persone disabili che hanno ottenuto un'importante realizzazione nella loro vita professionale: la prima in gestione e direzione aziendale e la seconda nella docenza universitaria. Ciascuna di queste esperienze può essere occasione di promozione e di sviluppo di percorsi di inclusione lavorativa.

Parole chiave

Inclusione lavorativa, disabilità, Paesi europei, iniziative istituzionali.

¹ Traduzione in lingua italiana: Prof. José Jorge Chade. Presidente della Fondazione Bologna-Mendoza, Argentina.

² Professore dell'Università degli Studi di Almería, Spagna.

³ Professore dell'Università degli Studi di Huelva, Spagna.

Disability and job inclusion

A research about professional success

José Juan Carrión-Martínez¹ and María del Mar Fernández-Martínez²

Abstract

The institutional programs and initiatives that develop the labor integration of people with disabilities already have an important route in different European countries. In that long journey there are successful experiences from which we have to learn to boost the continued effort for greater integration of people with disabilities at work. We approach through a qualitative methodology two relevant cases of people with disabilities who have had great success in their professional life, one in business management and another in university teaching, each of which is a stimulus in the inclusive project.

Keywords

Job inclusion, disability, European country, institutional initiatives.

¹ Professor, University of Almería, Spain.

² Professor, University of Almería, Spain.

Documentazione di una ricerca in Spagna

Le persone disabili sono una parte eterogenea della popolazione, sono persone che hanno bisogno di un contesto che ricerchi la riduzione degli ostacoli che ne limitano i diritti e la partecipazione piena ed effettiva, con uguaglianza di condizioni con tutti (Agovino e Rapposelli, 2016; Álvarez-García, 2017; Biel-Portero e Rey-Aneiros, 2008; Hurjui e Hurjui, 2018; MacEachen et al., 2017; Mercado-Cabrera, Hernández-Ossandón e Donoso Venegas, 2010).

I progetti, le iniziative istituzionali e i contesti lavorativi che promuovono l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità hanno già percorso un importante cammino in diversi paesi dell'Europa. In molti casi possiamo contare su normative con quarant'anni di esperienze e sviluppo, come la legge n. 13 del 7 aprile 1982, riguardante l'integrazione sociale delle persone disabili in Spagna,¹ e la legge n. 104 del 5 febbraio 1992 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate in Italia.² La normativa si è evoluta nel tempo, guidata dall'esperienza, proponendo clausole di non discriminazione, proposte di benefici fiscali nelle assunzioni di persone con disabilità, istituzione di riserva di posti nell'impiego privato e pubblico, promozione del lavoro protetto e, in alcuni casi, offrendo condizioni di vantaggio negli appalti pubblici alle imprese che occupano persone disabili. Ciò ha creato le condizioni per esperienze molto positive, anche se permane il limite di notevoli ritardi e differenze fra i diversi paesi e i diversi settori produttivi (Arpinte, 2014; de Lima e Jurdi, 2014). Per ridurre pregiudizi e resistenze e per promuoverne lo sviluppo, riteniamo che sia fondamentale documentare le esperienze che testimoniano i vantaggi sociali dell'inclusione lavorativa (Cooney, Nyssens, O'Shaughnessy e Defourny, 2016).

È difficile trovare nella letteratura recente una documentazione delle realizzazioni in questo ambito, riteniamo di conseguenza che ciò richiami un impegno per la ricerca. Vanno segnalate le ricerche, come quelle di Khaliman et al. (2015), che analizzano le possibilità offerte dalla produzione artistica come ambito di realizzazione professionale, e come quelle di Gustafsson, Peralta e Danermark (2018), che analizzano i fattori aziendali che possono favorire il successo nell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il nostro obiettivo è quello di documentare le realizzazioni professionali nei contesti lavorativi comuni, quelli di tutti, lasciando in secondo piano i contesti lavorativi specificamente dedicati alle persone con disabilità. A questo obiettivo dedichiamo il nostro lavoro empirico, che esporremo di seguito negli aspetti che riteniamo maggiormente significativi, in particolare cercando di mettere in evi-

¹ Ley n. 13 del 7 aprile 1982, «de Integración Social de los Minusválidos», Boletín Oficial del Estado, Madrid, España.

² Legge n. 104 del 5 febbraio 1992, «Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate», Gazzetta Ufficiale, Roma.

denza come percepiscono la propria realizzazione professionale alcune persone che vengono ritenute professionisti di successo nei rispettivi contesti lavorativi.

Metodologia della ricerca

Questo lavoro è il risultato di una ricerca portata avanti nei contesti nei quali sono avvenute le realizzazioni professionali dei due protagonisti, seguendo una prospettiva metodologica qualitativa e interpretativa (Cardano e Ortalda, 2016; Flick, 2012; Magnante, 2017).

I testimoni chiave (tabella 1) costituiscono nel nostro studio elementi cruciali strutturanti l'oggetto della ricerca, considerando che il nostro obiettivo e la nostra indagine poggia sul successo di persone disabili nel loro contesto lavorativo. Nella scelta dei testimoni, seguendo le indicazioni di Goetz e LeCompte (1988), abbiamo cercato di rispettare, assieme al fondamentale criterio di rilevanza, la fattibilità dell'accesso, la qualità delle informazioni che essi possono offrire e la credibilità delle stesse. Oltre a queste caratteristiche, sono stati determinanti per la scelta, il clima positivo di partecipazione da parte dei testimoni, i quali, una volta informati, hanno apprezzato la metodologia di lavoro, le garanzie di rispetto delle loro testimonianze e la rilevanza degli obiettivi della ricerca.

Tabella 1

Testimoni chiave

Testimone	Profilo identificativo	Chiave identificativa
1	Laureato universitario	GER
2	PhD, docente	DOC

Entrambi i testimoni sono persone con età ed esperienze accumulate simili, hanno vissuto percorsi diversi, e ambedue hanno superato la loro condizione di svantaggio iniziale, dovuta alla condizione di disabilità, realizzandosi professionalmente e divenendo persone di riferimento nel loro lavoro. Abbiamo di conseguenza ritenuto di grande interesse conoscere tutti gli elementi rilevanti che hanno contribuito alla realizzazione del risultato ottenuto.

Il testimone chiave 1 (GER) è un uomo tra i cinquanta e i sessant'anni di età, una persona con disabilità fisica, laureato in Scienze Umanistiche, con venticinque anni di esperienza in servizi di gestione universitaria e trenta come presidente-manager aziendale di una entità associativa con più di trecento dipendenti, una parte dei quali con disabilità, impegnati in diversi settori dei servizi e della produzione.

Il testimone chiave 2 (DOC) è una donna tra i quaranta e i cinquant'anni di età, una persona con disabilità sensoriale auditiva, dottore in Pedagogia, con venti anni di esperienza come docente universitaria e come ricercatrice nelle aree relative alla pedagogia generale e all'educazione speciale.

La metodologia di raccolta delle informazioni utilizzata, seguendo le indicazioni di Goetz e LeCompte (1988), è stata l'intervista in profondità e a bassa strutturazione (Hernández-Sampieri, 2018; McMillan e Schumacher, 2006). Tale metodologia ci ha consentito di accogliere il pensiero dei testimoni condividendone le percezioni e le riflessioni attraverso la partecipazione attiva.

Le interviste sono state effettuate dopo averne condiviso le modalità: appuntamenti programmati, un luogo prenotato per le conversazioni, l'utilizzo del registratore digitale. L'interazione si è sviluppata secondo una modalità di domande e risposte, in una cornice di flessibilità, sulla base di un elenco di pre-categorie indiziarie. Nel corso delle interviste si è arricchito lo schema delle pre-categorie, considerando la comparsa di elementi categoriali rilevanti non presi inizialmente in considerazione (tabella 2). Al termine, l'analisi è stata effettuata mediante un codice aperto e una categorizzazione (Gil e Cano, 2010) dei dati testuali raccolti.

Tabella 2

Questioni pre-categoriali ed emergenti

Aspetti delle pre-categorie	Elementi categoriali emergenti
Informazione/formazione	Innovazione
Adattamenti	Coping ordinario
Risorse e Infrastrutture	Rinuncia alla protezione finanziaria
Soddisfazione	
Vie d'inclusione	
Relazioni	
Vita Quotidiana e Lavoro	

Aspetti rilevanti delle testimonianze

Riportiamo di seguito alcuni passaggi delle testimonianze raccolte.

La docente universitaria:

Adesso [...] col passare del tempo mi sento più integrata, anche se ancora esistono alcune cose che si possono migliorare [...] stereotipi [...] ma, nel contesto di cui faccio parte, esiste una comunicazione reciproca molto positiva (DOC).

Il dirigente aziendale (GER) si definisce, in modo esplicito, come una persona che modestamente pensa di aver sempre ottenuto successi, sia a livello istituzionale che a livello aziendale, e anche sul piano personale:

La associazione di cui sono responsabile è stata un successo, considerando che si sono prese delle decisioni nel momento giusto che hanno permesso autonomia e stabilità economica, senza dover contare sugli aiuti pubblici (GER).

Ho sempre desiderato cercare una possibilità lavorativa evitando di avvalermi della legislazione riguardante le persone con disabilità [...] nell'Università di Almería [...] e mi sono sempre proposto come una persona con le competenze richieste dal ruolo [...] senza nessun riferimento alla mia disabilità (GER).

Il ruolo dell'informazione iniziale nella ricerca di lavoro

Uno dei punti chiave per la assunzione lavorativa, sottolineato da entrambi i testimoni, ha riguardato l'informazione delle competenze fornita al datore di lavoro. Entrambi hanno sperimentato l'ostacolo costituito dai pregiudizi. GER, al suo arrivo sul primo posto di lavoro, racconta di aver sentito dire dal responsabile del personale: «siamo a posto [...], mi mandano una donna e un handicappato» (GER).

Inoltre, ha riferito di aver rinunciato al posto riservato alle persone disabili sostenendo la prova per l'assunzione come tutti gli altri, senza segnalare la propria disabilità, facendo affidamento sulle competenze compensatorie acquisite (GER).

Nel corso dell'esperienza professionale entrambi hanno poi assistito al ridursi e al superamento di tanti pregiudizi: «[...] ci conosciamo, comunichiamo più apertamente, senza troppi pregiudizi come avveniva prima, stereotipi come prima [...] (DOC)».

La partecipazione alla ricerca della riduzione degli ostacoli culturali e strumentali

La valorizzazione delle risorse e la riorganizzazione del contesto e degli strumenti di lavoro costituiscono una componente importante per il successo della realizzazione professionale. I testimoni hanno sottolineato l'importanza delle risorse tecnologiche. GER afferma che una delle chiavi del suo riuscire «è stata l'innovazione tecnologica [...], io ce l'ho chiarissimo [...], è un aspetto che richiede investimenti [...]». DOC conferma l'importanza delle tecnologie, dichiarando che desidera «avere tutta l'aula adattata acusticamente, con attrezzatura FM.

Per me sarebbe una grossa compensazione arrivare all'aula e avere tutto pronto per il lavoro».

In entrambi i contesti, i testimoni dichiarano di aver potuto avvalersi di compensazioni strutturali e tecnologiche e considerano che, per realizzarle, sono stati importanti i loro suggerimenti e lo sforzo di utilizzare creativamente, in relazione alle proprie caratteristiche, i mezzi messi a disposizione.

Strade diverse per la realizzazione professionale e sociale

Oltre alle corrispondenze, sono emerse anche differenze nei percorsi di realizzazione professionale dei due testimoni.

GER riferisce di non aver mai cercato condizioni di favore, facendo riferimento alla disabilità, nel lavoro di manager per l'azienda che dirige:

Abbiamo avuto successo [...] e prendere la decisione di non voler aiuti finanziari ha fatto sì che, quando ci presentiamo alle gare di appalto, non rischiamo di venire valutati non in grado di rispondere alle necessità del servizio o del lavoro richiesto.

Inoltre, riflette sulla sua scelta di aver rinunciato di avvalersi delle quote riservate alle persone disabili nel pubblico impiego:

Quando mi sono presentato avvalendomi delle quote riservate [...] mi ha provocato più difficoltà perché il centro di valutazione che doveva valutarci in relazione all'attitudine mi rispose che ero incompatibile per l'attrezzatura prevista, [...] così risultò che chi doveva favorire il mio inserimento fu colui che lo impedì! Da quel momento non mi sono più presentato attraverso la riserva prevista per i disabili. Certo, ho temuto a volte che mi valutassero negativamente, ma poi non è accaduto, [...] lavoravo bene in attrezzature, a livello di tutti gli altri, ovviamente anche cercando misure compensatorie (GER).

DOC testimonia di aver seguito un comportamento diverso, riferisce che la sua realizzazione è stata sostenuta anche da una continua lotta per la ottimizzazione dei servizi, dei mezzi e delle risorse che giuridicamente debbono essere al servizio dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Lamenta che l'attenzione istituzionale non sempre è stata soddisfacente e che ritiene che sia stato il proprio impegno, più che l'aiuto ricevuto, la chiave del successo:

Non mi sono sentita accolta dal servizio dell'ufficio preposto all'attenzione delle persone con disabilità, sono andata direttamente all'ufficio di prevenzione (ndt, un servizio di prevenzione dei rischi lavorativi, non specifico per le persone con disabilità).

Quando mi sono rivolta a quel servizio, non ricordo il nome esatto (ndt, si riferisce al servizio di assistenza alle persone con disabilità dell'Università), ho scritto una e-mail e non ho ottenuto risposta, mentre al servizio di prevenzione mi hanno risposto, a differenza del servizio dedicato alle persone disabili (DOC).

Relazioni sociali e vita quotidiana

Il successo nell'inclusione lavorativa è in rapporto di reciprocità con la vita sociale e familiare, come documentano i nostri testimoni:

Sconnessione, senza mail nel cellulare, tutti i gruppi di whatsapp in silenzio [...]. Oggi, quando arriva il fine settimana, il venerdì vado in giro, sabato le mie birre [...] mi scollego totalmente dal lavoro (GER).

Quando avevo molto lavoro mi sacrificavo [...] mi dedicavo esclusivamente al lavoro [...], oggi provo a organizzare il tempo diversamente, organizzare le mie vacanze. Riesco a scollegarmi [...] (DOC).

Conclusioni

- Nella riflessione sull'esperienza di vita di queste persone, in particolare per ciò che riguarda la realizzazione professionale, si può cogliere una percezione di soddisfazione e successo, costruita e raggiunta lungo gli anni.
- Emerge, come chiave fondamentale dell'inclusione, l'importanza delle informazioni che gli altri, datori di lavoro e colleghi, hanno riguardo alla situazione di disabilità che presenta la persona quando entra nel contesto lavorativo.
- È molto interessante constatare come risulti fondamentale, per riconoscersi e per venir riconosciuti competenti, l'impegno personale ad affrontare il lavoro, ricercando i modi e i mezzi adeguati alle proprie caratteristiche.
- Dalle testimonianze emerge l'inadeguatezza e l'importanza dei servizi specializzati nel sostenere la ricerca del superamento degli ostacoli all'inclusione.
- Emerge infine che il successo lavorativo è in stretta relazione con la soddisfazione e con lo sviluppo di una buona vita sociale e personale.

Bibliografia

Agovino M. e Rapposelli A. (2016), *Disability and Work: A Two-Stage Empirical Analysis of Italian Evidence at Provincial Level in Providing*

Employment for Disabled Workers, «Social Indicators Research», vol. 125, pp. 635-648. doi:10.1007/s11205-014-0851-z.

- Álvarez-García H. (2017), *La tutela constitucional de las personas con discapacidad*, «Revista de Derecho Político», vol. 100, pp. 1027-1055.
- Arpinte D. (2014), *Measures of increasing labour accessibility for people with disabilities*, «Calitatea Vietii», vol. 25, n. 3, pp. 227-234.
- Biel-Portero I. e Rey-Aneiros A. (2008), *Las personas con discapacidad ante la Unión Europea: del paternalismo inicial al reconocimiento de derechos*. In F. Aldecoa Luzárraga, J.M. Sobrino Heredia, L.N.G. Alonso, A. P. Palomar, J. Forner e M. H. Ballesteros (a cura di), *Los Tratados de Roma en su cincuenta aniversario: perspectivas desde la Asociación Española de Profesores de Derecho Internacional e Relaciones Internacionales*, Madrid, Marcial Pons, pp. 205-230.
- Cardano M. e Ortalda F. (2017), *Metodologia della ricerca psicosociale*, Torino, UTET.
- Cooney K., Nyssens M., O'Shaughnessy M. e Defourny J. (2016), *Public policies and work integration social enterprises: The challenge of institutionalization in a neoliberal era*, «Nonprofit Policy Forum», vol. 7, n. 4, pp. 415-433. doi: 10.1515/npf-2016-0028.
- De Lima L.B. e Jurdi A.P.S. (2014), *Employment of people with disabilities in Santos/SP: Mapping public policies and institutional practices*, *Revista Brasileira de Educação Especial*, vol. 20, n. 4, pp. 513-524.
- Flick U. (2012), *Introducción a la Investigación Cualitativa*, Madrid, Fundación Paideia Galiza.
- Gil T. e Cano A. (2010), *Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: Tipos de análisis y proceso de codificación (II)*, «Nure Investigation», vol. 45, pp. 1-10.
- Goetz J.P. e LeCompte M.D. (1988), *Etnografía e diseño cualitativo en investigación educativa*, Madrid, Morata.
- Gustafsson J., Peralta J. e Danermark B. (2018), *Supported Employment and Social Inclusion: Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden*, «Scandinavian Journal of Disability Research», vol. 20, n. 1, pp. 26-36.
- Hernández-Sampieri R. (2018), *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa e mixta*, Ciudad de México, McGraw Hill.
- Hurjui I. e Hurjui C.M. (2018), *General considerations on people with disabilities*, «Romanian Society of Legal Medicine», vol. 26, n. 2, pp. 225-228.
- Khaliman Z.N., Alexeeva G.V., Zrutina I.V., Goltsova X.V. e Thi T. D. (2015), *Social and Labor Adaptation of People with Disabilities by Means of Production of Items of Folk Art: Evidence from Sociological Study*, «International Journal of Economics and Financial Issues», vol. 5, n. 3, pp. 202-207.
- MacEachen E., Du B., Bartel E., Ekberg K., Tompa E., Kosny A., Petricone A. e Stapleton J. (2017), *Scoping Review of Work Disability Policies and Programs*, «International Journal of Disability Management», vol. 12, p. e1. doi: 10.1017/ijdm.2017.1.
- Magnante P. (2017), *Ricerca qualitativa. Quaderno operativo per le ricerche di merca*, Roma, Sama Edizione.
- McMillan J.H. e Schumacher S. (2006), *Investigación Educativa: una introducción conceptual*, Madrid, Pearson Educación.
- Mercado-Cabrera E., Hernández-Ossandón M. e Donoso-Venegas L. (2010), *Integración laboral para personas con discapacidad: un estudio descriptivo de la realidad laboral de las personas con discapacidad del sector de Lo Herrera, en la comuna de San Bernardo* (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano), <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/2409/TTRASO%20324.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consultato il 4 febbraio 2020).