

The employability potential of young disabled adults in Campania:
negotiation between resources and obstacles

Il potenziale di occupabilità di giovani adulti disabili in Campania:
negoziatura tra risorse e ostacoli

Valentina Paola Cesarano^a, Maura Striano^{b,1}

^a *Università degli Studi di Napoli Federico II*, valepaolacesa@gmail.com

^b *Università degli Studi di Napoli Federico II*, maura.striano@unina.it

Abstract

We have chosen to use a descriptive research design in order to investigate the employability potential of 200 young adults (18-30 years old) with different kinds of disability living in Campania. Within the selected sample, we have further selected and interviewed 20 young adults who are engaged in working activities, in order to identify the resources they have mobilized and the facilitators used to support their functioning in order to be included in a working context. The research results show how young disabled adults living in Campania require to be supported in the development of their employability potential with interventions that should be focused in particular on the area of guidance, using pathways and tools aimed at supporting their capacity to design their own life and professional project in a more inclusive way, taking into account the resources available and the contextual barriers.

Keywords: employability; disability; competences; guidance.

Abstract

Si è scelto di utilizzare un disegno di ricerca di ricerca esplorativo- descrittivo per indagare il potenziale di occupabilità di 200 giovani adulti (18-30 anni) con diversi tipi di disabilità che vivono in Campania. Nell'ambito del campione abbiamo ulteriormente selezionato e intervistato 20 giovani adulti impegnati in attività lavorative, con lo scopo di identificare le risorse che hanno mobilitato e i facilitatori utilizzati per supportare il loro funzionamento al fine di essere inclusi in un contesto lavorativo. I risultati della ricerca mostrano come i giovani adulti disabili che vivono in Campania necessitano di essere supportati nello sviluppo del loro potenziale di occupabilità con interventi focalizzati in particolare sull'area dell' orientamento, utilizzando percorsi e strumenti volti a sostenere la loro capacità di progettare la propria vita e il progetto professionale in modo più inclusivo tenendo conto delle risorse disponibili e degli ostacoli contestuali.

Parole chiave: occupabilità; disabilità; competenze; orientamento.

¹ Il presente contributo è stato congiuntamente progettato dalle autrici. Tuttavia, al fine di distinguere l'attribuzione dei singoli paragrafi a Valentina Paola Cesarano sono attribuiti i paragrafi 3, 4, 5 e le conclusioni e a Maura Striano i paragrafi 1 e 2.

1. Il quadro normativo in materia di disabilità: dalla Convention of the Rights of the Persons with Disability all'Agenda 2030

Il Memorandum di Lisbona (2000) evidenzia come “Per la maggior parte delle persone e per la maggior parte della loro vita, l'indipendenza, l'autostima e il benessere sono associati all'esercizio di un impiego retribuito, che rappresenta pertanto un fattore cruciale della qualità generale della vita. L'occupabilità, vale a dire la capacità di trovare e conservare il posto di lavoro, costituisce, di conseguenza, una dimensione essenziale della cittadinanza attiva, ma è anche la premessa determinante per ottenere la piena occupazione, per migliorare la competitività dell'Europa e garantirne la prosperità nella nuova economia” (EU, 2000, p.6). Nella prospettiva della realizzazione di società realmente inclusive la possibilità di accedere ad un impiego deve essere tuttavia estesa a tutti. E' quanto riconosciuto dalla Carta di Madrid (2000) in cui si rivendicano, per le persone in condizione di disabilità le stesse opportunità di accesso alle risorse sociali, come il lavoro, l'educazione scolastica e professionale, la formazione alle nuove tecnologie, i servizi sociali e sanitari, lo sport e il tempo libero, ed ai prodotti e beni di consumo (Waddington, Diller, 2002). Queste istanze sono presenti in modo molto esplicito anche nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità alle quali si riconosce il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità (Griffo, 2007). Nella Convenzione si bandisce ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità in riferimento a tutte le questioni concernenti ogni forma di occupazione, incluse le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, il mantenimento dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro (Griffo, 2007). Quasi contemporaneamente alla ratifica della Convenzione Onu, è stata adottata dalla Commissione europea la Strategia sulla disabilità 2010-2020. Il titolo evoca esplicitamente la precedente Strategia del 1996 e si pone in netta continuità concettuale con quest'ultima, in quanto mira a mettere le persone con disabilità in condizione di esercitare tutti i loro diritti e di beneficiare di una piena partecipazione alla società e all'economia europea. La Strategia 2010-2020 si basa esplicitamente sulla Convenzione Onu e integra i principi di quest'ultima con gli obiettivi del più ampio piano 'Europa 2020', a sua volta teso a promuovere una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva del tessuto sociale dell'Unione Europea. Il principale elemento di novità del piano strategico sta nell'individuazione di otto specifiche aree in cui l'Unione si propone di agire in maniera congiunta agli Stati membri: accessibilità, partecipazione, uguaglianza, occupazione, istruzione e formazione, protezione sociale e salute (Renda, 2014).

2. Globalizzazione, lavoro e occupabilità: un'analisi di scenario

Gli scenari contemporanei sono caratterizzati da una crescente globalizzazione del lavoro e delle relazioni economiche, con un innalzamento dei livelli di mobilità. Da qui la necessità di reperire strumenti di comunicazione del sapere e saper fare delle persone diversi dai semplici titoli di studio o dai curriculum vitae. A livello internazionale si evidenzia il ruolo centrale che, nella formazione, devono rivestire alcune competenze funzionali alle richieste della vita e del lavoro, in termini di: capacità di problem solving, capacità di assumere iniziative autonome in modo flessibile; capacità di mobilitare i saperi per gestire situazioni complesse e risolvere problemi. In questo scenario, divengono centrali sia le competenze auto-orientative (pensare e scegliere consapevolmente il proprio futuro), sia quelle di progettazione e ri-progettazione di sé (*life design*) (Grimaldi, Porcelli

& Rossi, 2014). La chiave di volta è il saper divenire cioè gestire un progetto di vita e rispondere dinamicamente alle sfide poste dalla società (Alberici, 2008). In tale ottica solo il soggetto diventa misura del *change management*, grazie alla sua competenza in termini di processi di *sense-making* in cui alla visibilità del cognitivo si integra e si interfaccia l'invisibilità dell'emotivo (De Carlo, 2014). In questo scenario socio-culturale così cangiante particolare interesse pedagogico riveste il costrutto di occupabilità che si colloca al crocevia tra l'orientamento, la formazione e il lavoro. L'occupabilità presuppone un'abilità di occuparsi del proprio percorso professionale. La costruzione della propria occupabilità implica il riconoscimento di quegli elementi che la fondano e la alimentano. L'eccessiva precarietà pone sempre più enfasi sulle ripercussioni negative che la crisi ha avuto sul potenziale di occupabilità delle persone. In maniera preponderante emerge la sproporzione, a sfavore dei giovani, fra la quota globale dei senza lavoro e quelli delle nuove generazioni. In nessun altro Paese come l'Italia, la disoccupazione giovanile, che ha toccato il 40%, è così alta rispetto al totale: rappresenta infatti quasi il triplo della percentuale complessiva europea. La fascia più critica è rappresentata dai giovani inattivi, definiti NEET (Not in Education, Employment or Training), che non studiano e non lavorano. In Italia non è solo elevata la quota di disoccupati, ma anche quella di occupati con un lavoro di scarsa qualità, per cui in media, più della metà dei lavoratori svolge mansioni diverse da quelle per i quali si è formato. In questo scenario, ancora più difficile appare l'incontro dei giovani disabili e il mondo del lavoro, a causa della permanenza di stereotipi e stigmi, uniti alla mancanza di una reale volontà politica e sistemica nell'applicare e far rispettare le normative. La condizione lavorativa delle persone disabili in Europa è, tendenzialmente e con le dovute eccezioni, particolarmente difficile. Riportiamo solo alcuni esempi: in Spagna la popolazione complessiva è di 46 milioni 711 mila 341 cittadini, le persone disabili sono 2 milioni 813 mila 592, ovvero il 6,02% del totale. Il tasso di disoccupazione globale è del 24,4%, mentre tra le persone con disabilità la percentuale di disoccupazione ammonta al 32,2%. La Francia conta complessivamente 66 milioni 380 mila 602 abitanti, di cui 12 milioni – cioè il 18,46% – disabili. Il tasso di disoccupazione globale è del 9,9%, mentre quello dei cittadini disabili è del 21%. La popolazione polacca è di 38,5 milioni di abitanti e sono 4 milioni 697 mila quelli che hanno una disabilità, ovvero il 12,20%. La disoccupazione riguarda il 13% della popolazione, ma quella delle persone con disabilità si attesta al 28,7%. Se questi esempi ci mostrano come l'accesso al lavoro per i disabili in Europa sia critico, la situazione italiana è a dir poco apocalittica: su una popolazione di 60 milioni 665 mila 551 persone, 5,5 milioni hanno una disabilità, cioè il 9,06%. Di queste, l'80,3% è disoccupato, mentre il tasso di disoccupazione globale è pari all'11,5 (EUROSTAT, 2019). Da cosa può dipendere questa situazione? Uno studio di Carter, Austin e Trainor (2012) indica che i giovani disabili, di solito, concludono il percorso di formazione senza consolidate abilità ed esperienze e anche senza un supporto che consenta loro di avere concrete opportunità di lavoro. Ciò che manca quindi alle persone con disabilità è l'insieme di un bagaglio di competenze e di un dispositivo di accompagnamento e di orientamento al lavoro dedicato che ne valorizzi l'occupabilità. Ma quanto le persone disabili si sentono e sono effettivamente occupabili? Per rispondere a questa domanda è necessario esplorare la percezione che i giovani adulti in condizione di disabilità, hanno della loro occupabilità al fine di realizzare percorsi di formazione ed orientamento dedicati all'esplorazione delle potenzialità di tutti i giovani adulti, in un'ottica inclusiva.

3. L'evoluzione socio-culturale del costrutto di occupabilità: dal *dichotomic employability* al modello di occupabilità dell'Inapp

Il termine occupabilità fa la sua prima apparizione nella letteratura scientifica negli anni Cinquanta-Sessanta. Da una rassegna di Cavenago, Magrin, Martini e Monticelli (2013) si evince che i concetti di *dichotomic employability* e *socio-medical employability* fossero in uso in quegli anni per distinguere i soggetti occupabili da quelli non occupabili in base alle predisposizioni e alle attitudini personali e allo stato di salute fisica e mentale. L'incremento della disoccupazione, negli anni Settanta ha sollecitato l'introduzione del termine *manpower employability* con cui si individua l'allineamento (o il disallineamento) tra le conoscenze e le competenze possedute dall'individuo (*knowledge* e *skills*) rispetto alla domanda del mercato. Negli anni Ottanta il termine occupabilità è stato adottato dalle imprese per identificare la flessibilità della forza lavoro che diventa, in questo periodo, una competenza indispensabile per affrontare le richieste di un nuovo mercato del lavoro. È a partire dagli anni Novanta in poi che è possibile notare una proliferazione di studi sul tema dell'occupabilità, intesa come costrutto multidimensionale nel quale confluiscono sia variabili interne all'individuo sia fattori esterni legati al contesto di vita e al mercato del lavoro (Fugate & Kinicki, 2008; Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Lefresne, 1999). Nell'enucleazione del costrutto di occupabilità, l'attenzione di volta in volta è stata posta talora su aspetti più contestuali/oggettivi (la situazione del mercato del lavoro, le caratteristiche delle organizzazioni/aziende, la frequenza di cambiamento di occupazione, etc.), talora su aspetti più individuali (le caratteristiche della persona, l'adattabilità individuale, la flessibilità, etc.), fino ad arrivare a modelli che intrecciano entrambi i fattori (Cavenago et al., 2013; Fugate et al., 2004). Di particolare interesse è la definizione di occupabilità formulata da Grimaldi et al. (2014) come "l'intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona – mediato dalle variabili situazionali – che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto" (p. 58). Tale definizione rispecchia il modello di occupabilità elaborato dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Inapp) che tiene conto sia dei dati biografici e curricolari degli individui, sia del loro contesto, delle condizioni ambientali e di vita (Grimaldi et al., 2014). Il modello qui indicato è complesso e multidimensionale in quanto vede il potenziale di occupabilità, come un insieme di risorse che assumono una configurazione biograficamente orientata nella negoziazione tra interno ed esterno. In questa dinamica il costrutto di competenza – inteso come orchestrazione e mobilità di conoscenze e di abilità apprese nei contesti formali, non formali e informali e trasferibili ai diversi ambiti di vita per fronteggiare le sfide quotidiane – gioca un ruolo fondamentale. L'occupabilità va inoltre considerata come una categoria flessibile e permeabile in quanto influenzata da dimensioni instabili quali: le motivazioni, gli atteggiamenti, le emozioni, i valori (Grimaldi et al., 2014). Recentemente si focalizza l'attenzione sul concetto di occupabilità sostenibile (*sustainable employability*) ovvero l'idea che nel corso della vita i lavoratori possano raggiungere opportunità concrete sulla base di un insieme di loro risorse e capacità (Vuori, Blonk & Price, 2015). Per poter progettare e realizzare interventi di orientamento utili è quindi importante valutare ciò che l'individuo può fare ed è in grado di fare, e non solo esplorare ciò che è già in grado di fare, promuovendo così una narrazione delle proprie competenze declinate non solo al passato e al presente ma anche al futuro, in termini di potenzialità da attuare. Altrettanto cruciale è il ruolo del contesto socio-economico, che deve rendere atto e attuabile tale potenziale. Tali interventi presuppongono l'esplorazione dell'occupabilità da parte dei soggetti-protagonisti coinvolti in questi percorsi di orientamento al fine di progettare – a partire dai soggetti e con i soggetti coinvolti – format di orientamento costruiti *ad hoc*, che tengano

conto dei bisogni educativi di tutti in un'ottica inclusiva. Un contributo rilevante alla realizzazione della nuova soggettività professionale dei giovani in condizione di disabilità può essere dato dall'esplorazione della percezione dell'occupabilità, laddove sino a questo momento tale costrutto non è stato esplorato in relazione alle persone in condizione di disabilità e la maggior parte degli studi hanno posto l'attenzione sugli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei colleghi piuttosto che sul punto di vista delle persone in condizione di disabilità (Kirsh, 2005; Shur, 2005; Ball, 2005; Sandler, Blanck, 2005; Stone, Colella, 1996; Burke-Miler, 2006; Smith, Twomey 2002).

4. Il potenziale di occupabilità dal punto di vista delle persone in condizione di disabilità: uno studio esplorativo

Alla luce di quanto evidenziato fino ad ora, si è scelto di disegnare una ricerca esplorativa empirico-descrittiva con l'obiettivo di esplorare il potenziale di occupabilità di giovani adulti campani/italiani di età dai 18 ai 30 anni, in condizione di disabilità. Nello specifico è stato utilizzato lo strumento AVO approntato dall'Inapp (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) e informatizzato dalla Sezione Tecnologia del Centro di Ateneo SInAPSi (http://www.sinapsi.unina.it/home_sinapsi) perché, sebbene non progettato specificamente per persone in condizione di disabilità, è l'unico strumento validato che consente di effettuare una esplorazione multidimensionale e di elaborare un indice del potenziale interno di occupabilità individuale, vale a dire una misura soggettiva o disposizionale che aggrega in un solo indice alcuni fattori ritenuti particolarmente salienti: adattabilità professionale, *coping*, autoefficacia percepita, percezione del mercato del lavoro, reti sociali e sostegno percepito (Grimaldi, Porcelli, Rossi & Bosca, 2016). Il potenziale interno di occupabilità è la risultante di quattro dimensioni: le risorse interne di occupabilità percepite dal giovane; l'adattabilità professionale; il coping; la formazione e le competenze. L'indice complessivo del potenziale interno di occupabilità viene ricavato sommando i punteggi medi ottenuti per le scale adattabilità professionale (tutti i fattori), coping attivo (analisi e valutazione della situazione e ricerca di supporto sociale), autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro (tutti i fattori), percezione del mercato del lavoro (solo per i primi due fattori), reti sociali e sostegno percepito, e sottraendo la media ottenuta per il fattore coping passivo di evasione/evitamento (in quanto è correlato negativamente con l'occupabilità. Il punteggio massimo ottenibile per l'indice del potenziale interno di occupabilità è di 29. Per il reclutamento del campione è stata adottata la metodologia del campionamento a palla di neve (Corbetta, 2014) che ha consentito di intercettare 200 giovani in condizione di disabilità con età media di 23,5 ai quali è stato somministrato il questionario AVO.

Si riportano di seguito i dati di sintesi delle caratteristiche socio-anagrafiche del campione (Figure 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8).

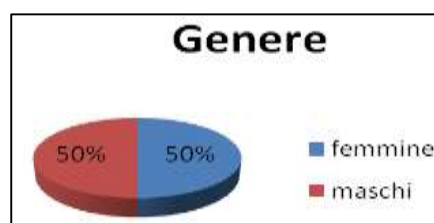


Figura 1. Genere.

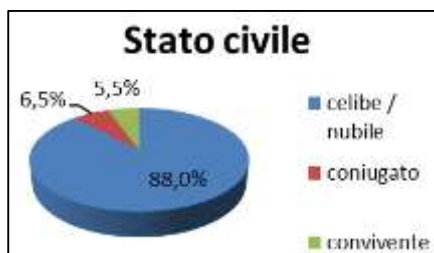


Figura 2. Stato Civile.

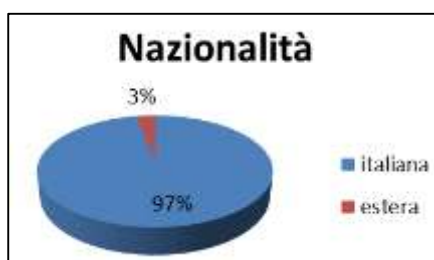


Figura 3. Nazionalità.



Figura 4. Figli.



Figura 5. Città di residenza.

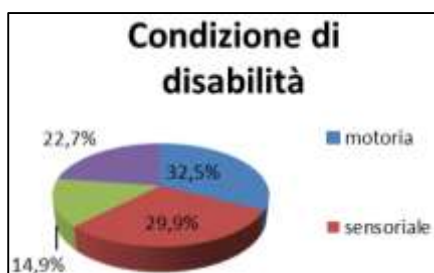


Figura 6. Condizione di disabilità.



Figura 7. Istruzione.

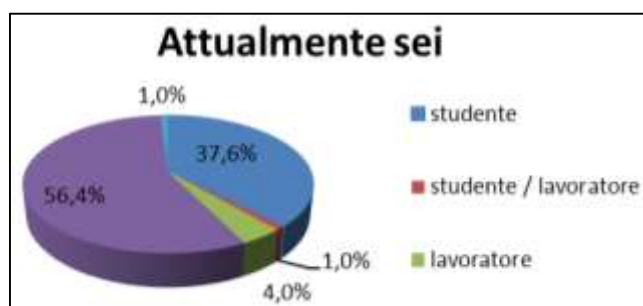


Figura 8. Attualmente sei.

Relativamente alla variabile genere, il campione si equidistribuisce perfettamente con il 50% dei ragazzi e il 50% delle ragazze (Figura 1). In coerenza con la giovane età del campione, la maggioranza dei soggetti (88%) è celibe/nubile, solo una percentuale irrilevante dichiara di essere coniugato o convivente (Figura 2). La maggior parte dei soggetti (il 40%) risiede a Napoli, Caserta ed Avellino risiede il 20% e a Benevento e Salerno il 10% dei soggetti (Figura 5). Rispetto alla nazionalità, il 97% dei soggetti è di nazionalità italiana (Figura 3). Relativamente al titolo di studio, la maggior parte dei giovani, ovvero il 49% possiede il diploma di istruzione secondaria di secondo grado, il 14,9% possiede la licenza media e il 14,4% dei soggetti possiede una qualifica professionale. Solo il 9,9% possiede una laurea triennale e il 9,4% una laurea magistrale (Figura 7). Per quanto riguarda la condizione/posizione sociale la maggior parte dei soggetti, ossia il 56,4% è in cerca di occupazione mentre il 37,6% è studente. Solo il 4% dei partecipanti lavora (Figura 8). Questo dato conferma la drammatica situazione delle persone con disabilità nella regione Campania, che continuano ad incontrare numerose difficoltà nell'inserimento lavorativo. Rispetto alla variabile Condizione di difficoltà la maggior parte dei soggetti, ossia il 32,5% definisce la propria condizione in termini di disabilità motoria, il 29,9% in termini di disabilità sensoriale mentre il 14,4% dei soggetti definisce la propria condizione di difficoltà in termini di disabilità cognitiva/intellettiva e il 22,7% dichiara di vivere una condizione di disagio psichico/psichiatrico (Figura 6). L'indice di occupabilità rilevato a seguito di una prima analisi delle risposte è uguale a 13,5%. Tale punteggio rappresenta un livello medio-basso di potenziale di occupabilità.

Per quanto riguarda i punteggi medi calcolati per ciascuna scala sono stati ottenuti i seguenti valori:

1. adattabilità professionale: 3,84;
2. coping attivo (analisi e valutazione della situazione): 3,56;
3. coping passivo (evasione/evitamento): 3,04;
4. autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: 4,07;
5. percezione del mercato del lavoro: 2,89;
6. reti sociali e sostegno percepito: 3,36.

I punteggi medi per le singole scale si inscrivono in un range medio. Da una prima analisi emerge che i giovani in condizione di disabilità coinvolti nello studio si considerano abbastanza capaci ad affrontare i compiti evolutivi, per prepararsi a partecipare al ruolo lavorativo, in modo attivo (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Risulta tuttavia maggiormente problematica l'adattabilità alla carriera che comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di guardarsi intorno, sia la propensione verso il futuro, ovvero l'immaginarsi in avanti (pianificazione della carriera), e quindi la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera (Savickas, 2002). Risulta interessante notare come il 72% dei soggetti dichiara di avere delle difficoltà nella progettazione del proprio progetto professionale. Inoltre, la percezione del mercato del lavoro da parte dei giovani disabili coinvolti nello studio appare alquanto negativa. Potremmo inoltre dire che l'adozione del coping passivo e attivo sono quasi equidistribuiti all'interno del campione di riferimento. I giovani disabili si percepiscono efficaci nella ricerca del lavoro. Di contro, è il mercato del lavoro ad essere percepito negativamente e nello specifico come tradizionale, statico e confuso. È interessante notare come, per quanto riguarda il sostegno percepito, la famiglia sia percepita come il maggior punto di riferimento. Rispetto all'autoefficacia percepita nel mercato del lavoro, risulta problematica la dimensione relativa al progetto professionale da parte del 80% dei giovani campani in condizione di disabilità. Per quanto riguarda la certificazione delle competenze in ambito linguistico ed informatico, considerate ormai centrali per l'ingresso nel mondo del lavoro, solo l'11% di soggetti possiede una certificazione linguistica ed una certificazione informatica. Dei giovani che lavorano il 26% hanno un contratto a chiamata, un contratto a progetto o sono impegnati in uno stage. Per coloro i quali sono alla ricerca di un lavoro il 59% dei soggetti ricerca un lavoro coerente con la propria formazione. Tuttavia il 69% dei soggetti è disposto a lavorare in settori differenti dal proprio. Il 31% dei soggetti è disposto a trasferirsi per lavoro ma in Italia mentre il 30% dei soggetti è disposto a trasferirsi nella propria regione. Il 22% dei soggetti non ha intenzione di trasferirsi e solo l'11% è disposto a trasferirsi in Europa.

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

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

sono conosciute dal 57% dei soggetti a fronte del 28% dei partecipanti che dichiara di conoscerle e solo il 12% dei soggetti ci si è rivolto. Il 46% dei soggetti conosce gli enti di formazione mentre il 36% non li conosce e solo l'11% si è rivolto ad essi. I Servizi di informazione e/o orientamento (informa giovani, informa lavoro, Sportelli multifunzionali, etc.) non sono conosciuti dal 58% dei soggetti mentre il 27% li conosce ma solo l'11% dei soggetti si è rivolto ad essi. Per quanto riguarda la conoscenza e la fruizione della Camera di Commercio il 71% dei soggetti non conosce tale servizio a fronte del 23% dei soggetti che lo conoscono. Anche Servizi di sostegno all'auto-imprenditorialità sono conosciuti solo dal 20% dei soggetti. Solo il 18% dei soggetti si rivolge o si è rivolto ai servizi universitari mentre l'86% dei soggetti si rivolge a servizi socio-sanitari. Per quanto riguarda la sfera della partecipazione sociale il 63% dei soggetti si aggiorna sugli aspetti di politica nazionale e internazionale e il 53% dei soggetti legge giornali e quotidiani. L'83% dei soggetti utilizza un social network ma solo il 21% LinkedIn. Solo il 10% dei soggetti fa parte di un sindacato e solo il 12% dei soggetti fa parte di un partito politico. Il 37% dei soggetti partecipa ad eventi culturali, il 33% fa parte di un gruppo religioso, il 32% di un gruppo musicale e il 34% di un gruppo sportivo mentre il 24% fa parte di un gruppo educativo e il 26% dei soggetti fa volontariato. Sembra dunque emergere una discreta partecipazione socio-culturale.

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

L'utilizzo del questionario AVO Giovani ha consentito di esplorare il potenziale di occupabilità di 200 giovani in condizione di disabilità in Campania e di raccogliere alcuni dati contestuali in merito alla conoscenza e alla fruizione di servizi ed enti territoriali connessi alla ricerca e all'orientamento al lavoro. Tuttavia esso non permette di esplorare nello specifico i processi che caratterizzano la storia professionale e il progetto professionale dei giovani in condizione di disabilità che già lavorano o che sono impegnati in un percorso di stage o tirocinio, con specifico riferimento, secondo un'ottica bio-psico-sociale, a quegli elementi personali e contestuali che hanno influenzato e che influenzano la declinazione della loro esperienza e della progettualità professionale. L'obiettivo dunque è dar voce al Sé professionale dei soggetti-persone, che nei tempi odierni da categoria dell'essere diviene categoria del divenire (Rossi, 2008).

Sono state realizzate venti interviste semistrutturate con giovani lavoratori e stagisti/tirocinanti in condizione di disabilità. Si è scelto di effettuare un'analisi del contenuto delle interviste (Krippendorff, 2013) adottando quale substrato teorico e metodologico la *Grounded Theory* (Glaser & Strauss, 1967), con specifico riferimento al paradigma epistemologico costruttivista (Charmaz, 2005). L'analisi qualitativa è stata supportata dall'utilizzo del software Nvivo (Richards, 1999). Il corpus delle interviste è stato sottoposto a *content analysis* (Krippendorff, 2013).

La domanda generativa di ricerca posta alla base dell'analisi qualitativa è stata prodotta a partire dalla formula espressa da Glaser (1998) *What's going here?*, che nella fattispecie della ricerca qui presentata, è stata così articolata: come si dispiegano la storia e il progetto professionale di giovani lavoratori Campani in condizione di disabilità? L'analisi del corpus dei testi ha previsto una prima fase di codifica iniziale o aperta, analizzando i testi riga per riga in riferimento alla formula *all is data* alla base di una metodologia di tipo *Grounded* (Glaser, 1992). Tale fase di codifica ha portato all'individuazione dei *nodes*, ossia quei temi, quei concetti e quegli argomenti messi in campo dal ricercatore, durante la

lettura e l'esplorazione del contenuto dei materiali di ricerca. In uno *step* successivo, i nodes sono stati accorpati dato che alcuni di essi risultavano essere tra di loro sovrapponibili e successivamente sono state ulteriormente ridotte. Nella fase di codifica focalizzata sono state enucleate una serie di macro-categorie attraverso un processo di *re-labeling* delle prime etichette. Per ciascuna macro-categoria sono state individuati ed enucleati i nodes che concorrono alla loro definizione. Tale lavoro di classificazione e aggregazione dei nodes per la formulazione delle macro-categorie è stata effettuata con l'ausilio del software Nvivo attraverso la creazione di *Sets*, intesi come contenitori concettuali che consentono di raggruppare quei concetti che afferiscono alle macro-categorie enucleate attraverso la codifica focalizzata. Si riportano qui di seguito e in modo sintetico le macro-categorie individuate:

- risorse individuate nel contesto: tale macro-categoria è connessa a quegli elementi contestuali che hanno facilitato la declinazione della storia e del progetto professionale dei giovani intervistati in termini di vissuti emotivi, atteggiamenti positivi sperimentati nel contesto lavorativo e sociale da parte dei colleghi, dei datori di lavoro e della propria rete sociale di riferimento. Gli accomodamenti realizzati dall'ambiente di lavoro in termini di gestione dei tempi di lavoro e di accessibilità dell'ambiente di lavoro e in termini di adattamento reciproco e progressivo tra datore di lavoro e lavoratore disabile sono descritti come centrali nella declinazione della propria esperienza professionale, con specifico riferimento alla valutazione della condizione di salute affinché il contesto lavorativo si adatti ai bisogni del lavoratore disabile;
- risorse personali: si fa riferimento all'insieme dei fattori personali che hanno favorito il dispiegarsi del proprio progetto professionale e che riguardano innanzitutto le capacità dei soggetti che potremmo inquadrare nelle categorie delle *life-skills*, quale insieme di capacità umane acquisite tramite insegnamento o esperienza diretta che vengono usate per gestire problemi, situazioni e domande comunemente incontrate nella vita quotidiana. Anche quelle capacità che rientrano nell'ambito delle competenze chiave per l'apprendimento permanente sono considerate dei facilitatori importanti con specifico riferimento alla competenza. Imparare a imparare quale abilità di perseverare nell'apprendimento, di organizzare il proprio apprendimento sia a livello individuale che in gruppo, a seconda delle proprie necessità, e alla consapevolezza relativa a metodi e opportunità; le competenze sociali e civiche che consentono alle persone di partecipare in modo efficace e costruttivo alla vita sociale e lavorativa;
- barriere contestuali: tale macro-categoria racchiude quei fattori sociali e culturali individuati nel contesto lavorativo che gli intervistati descrivono come elementi che hanno ostacolato o ostacolano la realizzazione della storia e del progetto professionale degli intervistati. Alcuni degli intervistati riportano di aver lavorato o di lavorare in ambienti lavorativi definiti non accessibili. Inoltre l'assunzione di una persona in condizione di disabilità secondo gli intervistati si realizza solo in quanto obbligo di legge e nel corso dei processi di selezione l'attenzione del *recruiter* è focalizzata sulla disabilità e non sulle competenze della persona. Emerge inoltre l'assenza di possibilità di apprendere un mestiere e delle competenze professionali a causa degli stereotipi e dei pregiudizi dei datori di lavoro e dei colleghi che vedono il disabile come incapace di lavorare e non produttivo e che comportano difficoltà relazionali con i colleghi da un lato e difficoltà iniziali del datore di lavoro, nonché dei colleghi, nell'adattarsi alla condizione di disabilità del lavoratore, considerando quest'ultimo un peso. Le

aspettative negative di parenti e amici sul proprio inserimento professionale e il loro atteggiamento definito iperprotettivo sono vissute come un ostacolo alla realizzazione del sé. L'assenza di esperti in materia di disabilità e lavoro nonché di strutture dedicate all'orientamento al lavoro e all'esplorazione delle competenze professionali, unitamente all'inadeguatezza dei centri per l'impiego, non consentono la pensabilità di un lavoro per sé, in linea con i propri desideri e le proprie competenze. Anche i contesti scolastici sono considerati non inclusivi. Inoltre la scuola non fornirebbe le competenze necessarie per l'inserimento lavoro e non orienterebbe i giovani al mondo del lavoro. Inoltre il tempo oltre la scuola è un tempo fermo caratterizzato da inattività a causa della mancanza di concrete possibilità di formazione professionale;

- barriere personali: si fa riferimento all'insieme dei fattori personali che i soggetti considerano ostacoli alla realizzazione del proprio progetto professionale. Inevitabilmente tali fattori ruotano attorno alla condizione di disabilità. Risulta o è risultato complesso accettare la propria condizione di disabilità, talvolta vissuta come limite alla propria realizzazione professionale e come ostacolo ad immaginare un lavoro. Si temono le percezioni e i giudizi degli altri in merito alla propria condizione di disabilità; emerge la paura di non essere capaci nello svolgere certe mansioni, di riuscire ad essere completamente autonomi;
- strategie: i partecipanti hanno individuato un insieme di azioni che a diversi livelli consentirebbero, secondo i partecipanti, di promuovere l'esperienza professionale dei giovani in condizione di disabilità. Risulta fondamentale la formazione delle aziende in merito alla disabilità al fine di rendere gli ambienti lavorativi e le mansioni lavorative accessibili, attraverso la realizzazione di accomodamenti reali alle varie condizioni di disabilità. In merito agli stereotipi e pregiudizi connessi alla disabilità, i partecipanti considerano centrale lavorare sulle rappresentazioni sociali della disabilità mediante la realizzazione di campagne di sensibilizzazione sulle esperienze positive di giovani lavoratori disabili. Altrettanto importante per la progettazione del proprio percorso professionale è il sostegno di esperti nell'individuazione dei canali di ricerca del lavoro, delle opportunità lavorative, nell'esplorazione delle proprie attitudini e competenze e nella progettazione del proprio *curriculum vitae*.

Nel corso delle interviste i partecipanti hanno enucleato una serie di significati attribuiti alla dimensione lavorativa quale possibilità di essere visti per ciò che si è e non identificati con la propria disabilità. Altrettanto interessante è il modo in cui viene vissuta la condizione stessa di disabilità, al contempo sfida e barriera dal punto di vista del soggetto, da intendersi come persona-progetto che cerca di realizzare il sé professionale, considerando la propria disabilità come modo di essere al mondo e nel mondo, formandosi e cercando di orientare sé stesso laddove sembrano mancare enti e strutture che sostengono l'esplorazione di competenze e la progettazione di sé nel contesto lavorativi. Nell'ottica dell'International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) (WHO, 2001) possiamo evidenziare come i giovani disabili intervistati si siano definiti come persone globali, hanno posto l'attenzione sul loro funzionamento umano: fisico, descrivendo la propria condizione di salute; psicologico e personale dando voci ai propri vissuti; familiare individuando la famiglia come facilitatore e barriera, che contemporaneamente sostiene e limita i propri sogni professionali; sociale facendo riferimento talora alle reti sociali che hanno supportato in alcuni casi la realizzazione professionale (i colleghi di lavoro più esperti, gli amici come fonte di informazione e di sostegno emotivo), talora alle barriere culturali e sociali che creano discriminazioni, stereotipi e pregiudizi sulle persone in condizione di disabilità. A

seguito dell'esplorazione delle macro-categorie in chiave ICF (WHO, 2001), mediante la codifica teorica, è stato possibile identificare la *Core Category*, vale a dire la categoria centrale, individuata secondo un processo di natura induttiva attraverso un lavoro di natura gerarchica sulle categorie emerse dai dati. La Core-Category emersa dall'analisi dei dati è stata definita *il progetto professionale come ri-orientamento di sé tra risorse e barriere* e rappresenta il nucleo centrale e più ramificato della teoria emersa dall'analisi dei dati mediante l'ausilio del software Nivo. Questa categoria connota il progetto professionale come dimensione fondamentale della realizzazione del soggetto, una realizzazione intesa come orientamento di sé inteso come persona-progetto. La dimensione progettuale costituisce un modo attraverso il quale la mente si avvicina alla realtà per trasformarla concretamente lasciando però socchiusa la porta al fantastico. All'interno del progetto è possibile incontrare le proprie potenzialità ma anche i propri limiti. Vanno, quindi, tenute lontane dalla prospettiva pedagogica del progetto di vita tutte quelle prassi che inducono a proteggere la persona evitandole imprevisti, scelte inattese e inconsuete con l'intento di tutelarla da irrazionali insicurezze e pericoli; è opportuno, invece, accogliere ogni bisogno e desiderio manifestati insieme ai relativi rischi e dubbi. L'orientamento di sé diventa un bisogno educativo che caratterizza la pensabilità e la realizzazione del proprio progetto professionale. Il soggetto deve districarsi continuamente tra gli ostacoli individuali e contestuali in termini di vissuti di solitudine e scoramento, paura di non farcela di fronte ad un contesto socio-culturale e lavorativo che stigmatizza e discrimina, che non riconosce le competenze delle persone disabili, percorrendo tragitti imprevisti ma al contempo trae forza dalle risorse personali e contestuali, in termini di *life-skills* e di quelle competenze ascrivibili all'ambito dell'apprendimento permanente da un lato, e di supporto da parte della propria rete sociale e di esperienze di contesti lavorativi talvolta inclusivi, dall'altro. Questa continua transazione implica una continua azione di ri-orientamento, per fronteggiare imprevedibili cambi di rotta, aggiustamenti e/o rallentamenti in itinere, perché proprio questi potrebbero offrire nuovi significati e nuove ulteriori aperture ed opportunità. In questo modo, l'azione di orientamento diventa accompagnamento in un processo che si realizza gradualmente e costantemente nel tempo attraverso scelte ed imprevisti legati vicendevolmente tra di loro. Tuttavia questo ri-orientamento, secondo i partecipanti, non appare promosso e sostenuto da enti e professionalità che propongono un modello di orientamento all'occupabilità di giovani in condizioni di disabilità.

6. Conclusioni

Le difficoltà correlate alla progettazione ed alla realizzazione di una propria carriera professionale da parte dei giovani campani in condizione di disabilità che hanno partecipato allo studio esplorativo, sollecita una riflessione sul ruolo centrale dell'orientamento; ci si chiede, infatti, che tipo di orientamento debba essere messo in atto per sostenere la pensabilità del progetto di vita individuale delle persone con disabilità, con specifico riferimento al progetto professionale e all'esplorazione delle risorse interne ed esterne, in un'ottica sistemica, che concorrono alla realizzazione di tale progettualità. Una possibile risposta potrebbe riguardare la declinazione dell'orientamento (nella formazione e per la formazione) quale *lavoro educativo* (Striano, 2002) intendendo l'orientamento come un processo che la persona mette in atto per guidare il suo rapporto con la formazione e con il lavoro, attraverso lo sviluppo, nelle dimensioni lifelong e lifewide della *Competency 3B* riconoscibile come l'abilità di definire e realizzare piani per la vita e progetti personali. Potremmo considerare questa competenza come *riflessiva* in quanto sostiene gli individui nell'interpretazione della propria vita, conferendole senso e significato (OECD, 2005).

Pertanto, come evidenziato da Grimaldi et al. (2014) sia le competenze auto-orientative (pensare e scegliere consapevolmente il proprio futuro), sia quelle di progettazione e ri-progettazione di sé (*life design*) consentano all'individuo di essere occupabile, cioè di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto. In questo scenario, risulta fondamentale valorizzare sia la relazione della persona con il mondo lavorativo nell'ottica del *Business University Cooperation*, sia il sostegno allo sviluppo umano e sociale nel senso inteso nell'ambito del *Capability Approach* (Sen, 1993). L'approccio per capacità mira a restituire dignità alla persona attraverso la centralità dell'essere umano. L'insieme delle capacità individuali è composto da opportunità, abilità e dalla loro interazione con l'accesso alle risorse disponibili nei diversi contesti. *Capability* significa in italiano capacità, ed è proprio da questo concetto che esso si sviluppa, ovvero dalla capacità delle persone di riuscire a fare o essere quello che desiderano fare o essere (Sen, 1993). Martha Nussbaum (2011) ha stilato una lista di *capability* fondamentali, uguali per tutti gli esseri umani, cercando di superare in questo modo la distinzione tra persone *normali* e persone con menomazioni, dando a tutti gli stessi identici diritti. Se dunque qualcuno – che abbia o no una menomazione – non riesce a svolgere una di queste funzioni, la società dovrà fare il possibile affinché egli possa farlo. In questo senso si definisce persona con disabilità colei che dispone di un *capability set* limitato rispetto ai propri obiettivi, alle proprie ambizioni e al proprio sistema di valori. In una prospettiva educativa, tutti abbiamo le potenzialità per decidere di essere ciò che vogliamo e il ruolo dell'educazione è quello di permettere l'attivarsi di questo potenziale attraverso la creazione di un ambiente facilitante (Ghedin, 2009). Su queste basi, per i giovani in condizione di disabilità si può ipotizzare la progettazione di un format di orientamento inclusivo, che si avvalga di strumenti come l'ICF (WHO, 2001), al fine di esplorare in un'ottica sistemica, sia il funzionamento della persona secondo la prospettiva bio-psico-sociale, sia le risorse e le barriere dei contesti socio-culturali in cui i soggetti dovranno declinare il proprio progetto di vita, creando sinergie tra educazione, orientamento e mondo del lavoro. In questa prospettiva, l'orientamento si mette al servizio della formazione, configurandosi come un dispositivo di interfaccia tra i percorsi di vita, quelli formativi e quelli occupazionali. Sostenendo sia l'implementazione delle capacità individuali, sia lo sviluppo del potenziale di occupabilità dei giovani in condizione di disabilità, l'orientamento rappresenta così una risorsa fondamentale per un ingresso consapevole e riflessivo in un mondo del lavoro ancora troppo poco accessibile ed inclusivo. Risulta altrettanto importante dare voce alle capacità e alle attitudini dei giovani in condizione di disabilità, per cambiare lo sguardo discriminante dell'Altro spostando l'attenzione dalla condizione di disabilità al saper fare dei giovani in condizione di disabilità. La dimensione della *policy* deve riconoscere il ruolo centrale conferito alla persona con disabilità e al progetto di vita. Vi deve essere un ripensamento delle politiche sulle disabilità che, al fine di accrescere il benessere delle persone con disabilità, centri l'attenzione sulle opportunità e potenzialità di tali persone, permettendo loro di ampliare le scelte e di fruire dei propri diritti. Ciò contribuisce altresì a valorizzare i soggetti. Le differenze, in questa ottica, rappresentano una ricchezza da prendere debitamente in considerazione e da sostenere attraverso opportuni interventi a livello politico e sociale e da parte delle agenzie educative e dei servizi di orientamento. Ripensare le politiche sulla disabilità comporta una riorganizzazione del modello vigente, comporta un passaggio *from cure to care*.

Riferimenti bibliografici

- Alberici, A. (2008). *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*. Milano: FrancoAngeli.
- Ball P. (2005). Disability as diversity in Fortune 100 companies. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, 97–121.
- Burke- Miller J.K. (2006). Demographic characteristics and employment among people with severe mental illness in a multisite study. *Community Mental Health Journal*, 42, 2–10.
- Carter, E., Austin, D., & Trainor, A. (2010). Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 1, 50–63.
- Cavenago, D., Magrin, M., Martini, M., & Monticelli, C. (2013). Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità. In M. Mezzanica & R. Boselli (eds.), *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*. (pp. 93-118). Roma: Aracne.
- Charmaz, K. (2005). Grounded Theory in the 21st century: Applications for advancing social justice studies (pp. 507-537). In N. Denzin & Y. Lincoln (eds.). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Third Edition. Thousand Oaks: CA. SAGE Publications.
- Commissione Europea (2000). *Memorandum sull'Istruzione e la Formazione Permanente*. http://archivio.pubblica.istruzione.it/dg_postsecondaria/memo- random.pdf (ver. 15.07.2019).
- Commissione Europea. *La strategia Europa 2020*. https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_it (ver. 15-07.2019).
- Corbetta, P. (2014). *La ricerca sociale: metodologia e tecniche. Le tecniche qualitative*. Bologna: Il Mulino.
- De Carlo, M.E. (2014). *Formarsi «lifelong» e «lifewide». Narrazione, innovazione e didattica nell'Università dell'Apprendimento Permanente*. Milano: Unicopli
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879103001611?via%3DIhub> (ver. 15.07.2019).
- Fugate, M., & Kinicki, A.J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implication for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503–527.
- Ghedini, E. (2009). *Ben-essere disabili: un approccio positivo all'inclusione*. Napoli: Liguori.
- Glaser, B. (1992). *Basics of grounded theory analysis*. Mill Valley, CA: Sociology Press.

- Glaser, B. (1998). *Doing grounded theory issues and discussions*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- Griffo G. (2007), L’Inclusione come strumento di tutela dei diritti umani. In M. Marzano (ed.), (pp. 13-18). *Dialogo interculturale, diritti umani e cittadinanza plurale*. Venezia: Marsilio.
- Grimaldi, A., Porcelli, R., & Rossi, A. (2014). Orientamento: dimensioni e strumenti per l’occupabilità: la proposta dell’isfol al servizio dei giovani. *Osservatorio Isfol, 1-2*, 45–63.
- Grimaldi, A., Porcelli, R., Rossi, A., & Bosca, M.A. (2016). *Da AVO al progetto professionale*. Roma: Isfol.
- EUROSTAT. Statistical office of the European Union (2019) Disability Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics (ver. 15.07.2019).
- Kirsh B. (2005). Best practice in occupational therapy: program characteristics that influence vocational outcomes for people with serious mental illness. *Canadian Journal of occupational therapy, 5*, 265–279.
- Krippendorff, K. (2013). *Content analysis. An introduction to its methodology*. California, CA: Sage.
- Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *European Review of Labour and Research, 5*, 460–480.
- Nussbaum, M. (2011). *Non per profitto. Perché le democrazie hanno bisogno della cultura umanistica* (R. Falcioni, Trans.). Bologna: Il Mulino (Original work published 2010).
- OECD. Organisation for Economy Co-operation and Development (2005). *Annual Report*. Paris.
- Renda, A. (2014). The Review of the Europe 2020 Strategy. From Austerity to Prosperity?, *CEPS Policy Brief, 6*, 322–331.
- Richards, L. (1999). *Using NVivo in qualitative research*. London: Sage.
- Rossi, B. (2008). *Pedagogia delle organizzazioni*. Milano: Guerini Scientifica.
- Savickas, M.L. (1997). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour. *The Career Development Quarterly, 45*, 247–259.
- Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour. In D. Brow & Associates (eds.), *Career choice and development* (pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661–673.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics; matching individual and organizational needs* (Vol. 6834). Boston: Addison Wesley Publishing Company.

- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences and the Law*, 23(1), 3–20.
- Sen, A. (1993). Development as capability expansion. *Journal of Development Planning*, 19, 41–58.
- Sinapsi Centro di Ateneo. Servizi per l’Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti. http://www.sinapsi.unina.it/home_sinapsi (ver. 15.07.2019).
- Striano, M. (2002). Orientamento per la formazione e orientamento nella formazione. In E. Frauenfelder & V. Sarracino (eds.), *L’orientamento, questioni pedagogiche* (pp. 9-23). Napoli: Liguori.
- Vuori, J., Blonk, R., & Price, R.H. (2015). *Sustainable working lives. Managing work transitions and health throughout the life course*. Dordrecht, BL: Springer.
- Waddington L., Diller M. (2002). *Tensions and coherence in disability policy: the uneasy relationship between social welfare and civil rights models of disability*. Boston: Ardsley, Transnational Publishers.
- WHO. World Health Organization (2001). *International Classification of Functioning and Health Disabilities*. Geneva: World Health Organization.