

STUDIUM EDUCATIONIS

Anno XIX – numero 3 – ottobre 2018



Studium Educationis – Anno XXIX – n. 3 – OTTOBRE 2018

Rivista quadrimestrale per le professioni educative

Direttore Responsabile

Diega Orlando Cian

Comitato Scientifico

Sergio Angori
Sami Basha
Antonio Bellingeri
Roberta Caldin
Paolo Calidoni
Giorgio Chiosso
Gino Dalle Fratte
Romualdo Dias
Italo Fiorin
Massimiliano Fiorucci
Luciano Galliani
Anna Genco
Jean-Claude Kalubi-Lukusa
Sira Serenella Macchietti
Giuliano Minichiello
Loredana Perla
Jean-Pierre Pourtois
Roberto Roche Olivar
Luisa Santelli Beccegato
Milena Santerini

Sahaya G. Selvam
Domenico Simeone
Concetta Sirna
Carla Xodo
Giuseppe Zago
Giuseppe Zanniello

Comitato di Redazione

Giuseppe Milan (*caporedattore*)
Luca Agostinetto
Mirca Benetton
Chiara Biasin
Carla Callegari
Alessandra Cesaro
Mino Conte
Emma Gasperi
Paola Milani
Emanuela Toffano
Patrizia Zamperlin
Orietta Zanato

Peer-review

Gli articoli ricevuti dalla Redazione sono sottoposti, in forma anonima, al parere di due membri del Comitato di Referee, le cui decisioni sono inappellabili. In caso di richiesta di integrazioni o correzioni, gli articoli sono rinviati agli autori, che dovranno apportare le modifiche necessarie.

Studium Educationis, fondata e diretta da Diega Orlando, professore emerito di Pedagogia generale e sociale presso l'Università di Padova, è uscita come bimestrale, con regolarità, dal 1996 a tutto il 2000. A partire dall'anno successivo ha assunto cadenza quadrimestrale.

Quattro anni fa la rivista è passata dalla casa editrice Cedam alla casa editrice Erickson, giungendo infine, a partire dal 2011, alla casa editrice Pensa MultiMedia.

Autorizzazione del Tribunale di Padova n. 1520 del 19 luglio 1996

ISSN 1722-8395 (print) / ISSN 2035-844X (on line)

Finito di stampare Ottobre 2018

È vietata la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi mezzo effettuata compresa la fotocopia, anche a uso interno o didattico, non autorizzata

Comitato di Referee

Giuditta Alessandrini	Umberto Margiotta
Sergio Angori	Anna Marina Mariani
Roberta Caldin	Giuseppe Milan
Paolo Calidoni	Marco Milella
Mirella Chiaranda	Giuliano Minichiello
Giorgio Chiosso	Ferdinando Montuschi
Gino Dalle Fratte	Agostino Portera
Renato Di Nubila	Jean-Pierre Pourtois
Agustin Escolano Benito	Roberto Roche Olivar
Luciano Galliani	Luisa Santelli Beccegato
Anna Genco	Milena Santerini
Alberto Granese	Concetta Sirna
Maria Luisa Iavarone	Carla Xodo
Daniele Loro	Giuseppe Zago
Sira Serenella Macchietti	Giuseppe Zanniello
Susanna Mantovani	

Segreteria di Redazione

Luca Agostinetto
luca.agostinetto@unipd.it

Numero a cura di

Roberta Caldin
Luca Agostinetto

Hanno collaborato all'editing

Margherita Cestaro
Lisa Bugno

La Redazione accetta articoli da sottoporre al Comitato di Referee solo da abbonati o da chi sottoscriverà l'abbonamento alla Rivista.

Editore

Pensa MultiMedia Editore s.r.l. – Via A.M. Caprioli, 8 - 73100 Lecce
tel. 0832.230435 • info@pensamultimedia.it – www.pensamultimedia.it

Abbonamenti

Enti / Scuole / Istituzioni: Italia euro 60,00 • Estero euro 80,00 • online 50,00
Privati: Italia euro 45,00 • Estero euro 65,00 • online 35,00
Studenti universitari: Italia euro 30,00 • Estero euro 50,00 • online 20,00

Le richieste d'abbonamento e ogni altra corrispondenza relativa agli abbonamenti vanno indirizzate a: abbonamenti@edipressrl.it

La rivista, consultabile in rete, può essere acquistata nella sezione e-commerce del sito www.pensamultimedia.it

Le note editoriali della rivista sono disponibili nel sito www.pensamultimedia.it

STUDI E RICERCHE

- 7 **Anna Maria Colaci**
Rudolf Steiner: l'educazione alla *Libera Morale* | *Rudolf Steiner: education towards free ethics*
- 23 **Jarosław Horowski**
Social maladjustment as a result of exclusion from social life. Reflections from the point of view of the neo-thomistic philosophy of education | *Disadattamento sociale come esito dell'esclusione dalla vita sociale. Riflessioni dal punto di vista della filosofia neo-tomista dell'educazione*
- 35 **Lisa Bugno**
Passaggio a Nord-Ovest: esplorazione delle concezioni degli insegnanti tra teoria e prassi interculturale | *About the Northwest Passage: exploring teachers' conceptions between intercultural theories and practices*
- 49 **Roberta Caldin, Silvia Scollo**
Inclusione lavorativa, disabilità e identità. Riflessioni e rappresentazioni | *Inclusion at Work, disability and identity. Considerations and Representations*

L'EDUCATIVO NELLE PROFESSIONI

- 61 **Luca Agostinetto**
La pratica educativa con i minori stranieri non accompagnati | *The educational practice with unaccompanied migrant children*
- 73 **Enrico Angelo Emili**
L'impatto di un laboratorio extrascolastico nella percezione degli studenti con DSA e dei loro genitori | *The impact of after-school activities on students with learning disabilities and their parents' perceptions*

DOSSIER

POLITICHE, INTERVENTI EDUCATIVI
E COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

- 85 **Alessia Cinotti e Giulia Righini**
Raising-awareness and empowerment within the Particip-Action project. The issue of disability in Palestine | *Processi di sensibilizzazione e di empowerment all'interno del progetto Particip-Action. La questione della disabilità in Palestina*

- 95 Arianna Taddei, Elena Modolo, Luca Ferrari**
Una proposta formativa in *Educación No Sexista y Desarrollo Humano in El Salvador* | *A training proposal on Non-Sexist Education and Human Development in El Salvador*
- 111 Roberto Dainese, Elisabetta Ghedin**
L'ICF-CY per la promozione dei processi inclusivi nei contesti educativi nella Repubblica del Kosovo | *ICF-CY and the promotion of inclusive processes in educational contexts in the Republic of Kosovo*

LESSICO PEDAGOGICO

- 125 Valeria Friso**
Disability management

L'OPINIONE

- 129 Emanuela Ghizzoni**
La norma e la sua applicazione: la strada interrotta per l'ingresso della ricerca educativa nella politica scolastica

NOTIZIARIO

- 133 Dario De Salvo**
Summer School SIPED 2018 - Per una giovane ricerca pedagogica
- 135 Marco Nenzioni**
Convegno SIREM 2018 - Linguaggi e animazione digitale

RECENSIONI

- 139** di Margherita Giomi
- 140** di Enrico Angelo Emili
- 141** di Marco Nenzioni
- 142** di Giuliana Santarelli

Hanno collaborato a questo numero:

Luca Agostinetti • Università di Padova

Lisa Bugno • Università di Bologna

Roberta Caldin • Università di Bologna

Alessia Cinotti • Università di Torino

Anna Maria Colaci • Università di Salento

Roberto Dainese • Università di Bologna

Dario De Salvo • Università di Messina

Emili Enrico Angelo • Università di Bolzano

Luca Ferrari • Università di Bologna

Valeria Friso • Università di Bologna

Elisabetta Ghedin • Università di Bologna

Manuela Ghizzoni • Università di Bologna

Isabella Gianlongo • Università di Bologna

Margherita Giomi • Università di Bologna

Jarosław Horowski • Nicolaus Copernicus University in Toru

Elena Modolo • EducAid

Marco Nenzioni • Università di Bologna

Giulia Righini • Università di Bologna

Giuliana Santarelli • Università di Bologna

Silvia Scollo • Università di Bologna

Arianna Taddei • Università di Macerata



Disability Management

di Valeria Friso

Disability Management indica una corrente di pensiero collocata all'interno del più ampio contesto del *Diversity Management*, nata negli anni ottanta negli Stati Uniti, con l'obiettivo di gestire le diversità presenti nelle organizzazioni sia pubbliche sia private, al fine di sviluppare un ambiente che sia favorevole a tutti i lavoratori. Il *Diversity Management* è un'impostazione di governo aziendale che non riguarda "unicamente il cambiamento di alcuni comportamenti individuali, mediante attività formative dirette all'apprendimento di pratiche o di linguaggi differenti, ma deve interessare la cultura dell'impresa, quale substrato che presidia le linee evolutive della struttura aziendale" (D'Amato, 2009, p. 235). In questo senso, il *Diversity Management* si pone come cambiamento culturale e organizzativo che mira a creare un ambiente "inclusivo", in cui le differenze dei gruppi e delle persone non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione e ascolto. Secondo questa definizione, si può affermare che l'operato portato avanti dagli attori coinvolti nell'implementazione di strategie atte ad affrontare possibili discriminazioni che possono derivare dalla presenza della disabilità, all'interno dei luoghi di lavoro, sia un operato che si inserisce in azioni di *Disability Management*.

Il modello teorico di *Disability Management* pone le sue basi su valori necessari in qualsiasi contesto aziendale e, più in generale, in una società protesa all'evoluzione della qualità del lavoro e, di conseguenza, della vita.

Inizialmente, si trattava di un insieme di pratiche atte a minimizzare l'impatto della disabilità insorta durante la vita lavorativa e a consentire al lavoratore di rimanere all'interno dell'azienda in cui era già assunto. Nel tempo, il concetto si è ampliato fino a coinvolgere tutti quei soggetti che erano sempre stati esclusi dal mercato del lavoro.

Lo scopo principale di questo insieme di pratiche e politiche è quello di migliorare le condizioni psicologiche e fisiche della persona con disabilità, avvalendosi anche dell'intervento di professionisti specializzati – come il *Disability Manager* – interni o esterni all'azienda (Roncallo, Sbolci, 2011, p. 29).

Nel 2002 viene presentato dall'OIL – International Labour Organization – il *Code of practice on managing disability in the workplace*¹, dove, tra l'altro, vengono indicati i principi alla base degli strumenti e delle iniziative internazionali volti a promuovere il lavoro e la salute per tutte le persone con disabilità. Non si tratta di un codice giuridicamente vincolante, ma gli esperti l'hanno stilato perché venga letto nel contesto delle condizioni nazionali e venga applicato in conformità con le leggi e le prassi nazionali. Tra gli esperti, provenienti dai cinque continenti, non sono presenti italiani. D'altro canto, l'Italia non è inserita in dibattiti nazionali né internazionali su questo tema, anche se ha una legislazione molto all'avanguardia e si riscontrano i primi progressi in quest'ambito. Ci riferiamo, in particolare, allo schema di decreto legislativo recante modifiche e integrazioni al Testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, la cosiddetta “Riforma Madia”². La riforma anticipa di pochi mesi la pubblicazione del Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità³ in cui, nella linea d'intervento 5 – Lavoro e occupazione – si fa esplicito riferimento alla figura del “Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro” (Friso, 2017 a e b).

Nel Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, si prevedeva non solo la presenza di un *Disability Manager*, ma anche di un osservatorio aziendale che coadiuvasse la figura di questo manager.

In Italia, il procedere un po' disordinato su questo tema sta producendo effetti singolari, come il riferirsi a questa figura con diversi sostantivi: da *Disability Manager* a *Job Coach*, da *responsabile dell'inserimento lavorativo a tutor*.

Tornando al documento di riferimento internazionale, il *Code of practice on managing disability in the workplace*, ricordiamo che propone anche una definizione del *Disability Management*: “A process in the workplace designed to facilitate the employment of persons with a disability through a coordinated effort and taking into account individual needs, work environment, enterprise needs and legal responsibilities” (OIL, 2002, p. 4)⁴.

Quanto definito dal *Code of practice* riflette i principi promossi a livello internazionale in materia di disabilità e lavoro. Il fine del documento è, infatti,

1 OIL (International Labour Organization) (2002). *Code of practice on managing disability in the workplace* <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf> [consultato il 15/06/2018].

2 Dal nome della Ministra per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, Marianna Madia.

3 Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (2017). Secondo Programma di Azione Biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/12/12/17A08310/SG>> [consultato il 15/06/2018].

4 Traduzione della scrivente: “Un processo sul luogo di lavoro finalizzato a facilitare l'occupazione delle persone con disabilità attraverso uno sforzo coordinato e tenendo conto dei bisogni della singola persona, dell'ambiente di lavoro, delle esigenze aziendali e delle responsabilità legali”.

quello di garantire alle persone disabili un lavoro dignitoso, sicuro e salutare, in cui esse possano esprimere al massimo tutte le loro potenzialità.

In quest'ottica, il codice si pone come guida pratica alla gestione dei problemi della disabilità sul posto di lavoro, al fine di:

- assicurare che le persone con disabilità abbiano pari opportunità sul posto di lavoro;
- migliorare le prospettive occupazionali per le persone con disabilità, facilitando il reclutamento, il rientro nel mercato del lavoro, la conservazione del posto di lavoro e l'opportunità di progressione di carriera;
- promuovere un luogo di lavoro sicuro, accessibile e salubre;
- assicurare che i costi del datore di lavoro inerenti la disabilità dei dipendenti siano ridotti al minimo – inclusi i costi dell'assistenza sanitaria e dell'assicurazione;
- massimizzare il contributo che i lavoratori con disabilità possono apportare all'azienda.

Tale documento si basa sul principio che se alle persone con disabilità vengono affidati compiti adeguati alle proprie capacità, esse possono portare beneficio all'attività aziendale, oltre a costare meno in termini economici (per esempio, a causa di malattia, assenteismo, ecc.) che si dovranno sostenere.

L'esigenza di business delle aziende deve essere rispettata, “[...] ma profondamente integrata al modello di *Disability Management* è la convinzione che ogni individualità è un bene prezioso. Questo assunto è alla base di ogni intervento che si focalizzi sulle capacità e contempli le risorse di ogni individuo” (Roncallo, Sbolci, 2011, p. 32). Una efficace politica aziendale che si ispira a questi ideali crea i presupposti per un ambiente lavorativo inclusivo, non soltanto per la persona con disabilità, ma per tutte le risorse umane presenti nell'azienda.

Il documento presentato dell'OIL individua diversi orientamenti possibili, ponendosi come fine quello “[...] di coniugare obiettivi aziendali di produttività con obiettivi individuali di qualità della vita lavorativa, rimodella l'organizzazione e i processi aziendali nel tempo e nello spazio. Nel tempo perché l'azienda deve continuamente conformarsi alle mutevoli esigenze dei lavoratori e ai progressi tecnologici e scientifici; nello spazio, perché la validità delle soluzioni adottate induce la stessa azienda ad estenderne l'applicazione anche ad altre sue partizioni (funzioni, divisioni, reparti ecc.), così come stimola altre aziende ad emularne la sperimentazione” (Angeloni, 2010, p. 39).

Dunque, la questione riguarda il lavoro da compiere per rendere l'azienda un contesto inclusivo, individuando procedure con cui l'azienda può e/o deve riconfigurarsi, non solo per accogliere la dimensione disabile nel proprio sistema, ma anche per essere in grado di valorizzarla.

Caratteristica principale della sensibilizzazione dei contesti è quella di divenire accoglienti e fruttuosi per lo sviluppo delle *capabilities* (Sen, 2004) di ciascuno. In quest'ottica, le politiche sociali che ne derivano devono situarsi

oltre la compensazione degli svantaggi, ampliando e rendendo stabile l'offerta di beni e di servizi, garantendo e favorendo le facoltà di scelta individuali e collettive (*capabilities*) che riguardano anche le libertà e i diritti fondamentali, riferiti a tutte le dimensioni della vita umana, correlati alla teoria delle *capabilities* come libertà effettive e concrete che una persona disabile ha a disposizione. In tal senso, anche la mancanza di un lavoro può essere considerata una *capability deprivation*, da intendere come mancato avvio dei processi di empowerment, che andrebbero sempre favoriti e avviati con le persone disabili (Caldin e Friso, 2012, p. 43).

Riferimenti bibliografici

- Angeloni S. (2010). *L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili*. Milano: Franco Angeli.
- Caldin R., Friso V. (2012). Quale lavoro per le persone con disabilità, oggi, in Italia? *Studium Educationis*, pp. 37-57.
- D'Amato A. (2009). Il governo della diversità tra filosofia organizzativa e approccio strategico: il diversity e il disability management. In G. Metallo, P. Ricci, G. Migliaccio, *La risorsa umana "diversamente abile" nell'economia aziendale. Disability management e accountability* (pp. 229-262). Giappichelli: Torino.
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 12 ottobre 2017, Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, <<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/-2017/12/12/17A08310/SG>> [consultato il 15/06/2018].
- Friso V., Caldin R. (2014). Capability, work and social inclusion. *Procedia: Social & Behavioral Science*, 116, pp. 4914-4918
- Friso V. (2017a). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Milano: Guerini e Associati.
- Friso V. (2017b). Social representations of disability. In B. Saqipi, J. Vogrinc (eds.), *The prospects of reforming teacher education* (pp. 179-188). Prishtinë: Shtëpia Botuese Libri Shkollor
- OIL (International Labour Organization) (2002). *Code of practice on managing disability in the workplace*. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf> [consultato il 15/06/2018].
- Roncallo C., Sbolci M. (2011). *Disability Manager. Gestire la disabilità sul luogo di lavoro*. Milano: Ferrari Sinibaldi.
- Sen A. (2004). *Inequality Reexamined*. Harvard: Harvard University Press.