

Gianluca Amatori, Catia Giaconi

[a cura di]



PEDAGOGIA SPECIALE E CONNESSIONI DI CURA

Generazioni, *legami*, famiglie, caregiving

Buone Idee Studi e Ricerche in Pedagogia e Didattica Speciale





Buone Idee

Studi e Ricerche in Pedagogia e Didattica Speciale

Collana diretta da Gianluca Amatori e Silvia Maggiolini

Comitato Scientifico:

Simone Aparecida Capellini
Universidade de São Paulo
Serenella Besio
Università degli Studi di Bergamo
Nicole Bianquin
Università degli Studi di Bergamo
Fabio Bocci
Università degli Studi Roma Tre
Luigi d'Alonzo
Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano
Ewa Domagała-Zyśk
John Paul II Catholic University of Lublin
Andrea Fiorucci
Università del Salento
Catia Giaconi
Università degli Studi di Macerata
Filippo Gomez Paloma
Università degli Studi di Macerata
Christine Grima Farrell
University of New South Wales in Sydney
Vanessa Macchia
Libera Università degli Studi di Bolzano
Maria Helena Mesquita
Instituto Politecnico de Castelo Branco
Antonello Mura
Università degli Studi di Cagliari
Maira Sannipoli
Università degli Studi di Perugia
Maurizio Sibilio
Università degli Studi di Salerno
Tamara Zappaterra
Università degli Studi di Ferrara
Antioco Luigi Zurru
Università degli Studi di Cagliari
Elena Zanfroni
Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza

Comitato di redazione:

Emiliano De Mutiis, Valeria De Padova, Cesare Fregola, Luca Giuseppe Ingrosso
Marzia Mazzer, Francesco Palma, Federica Pilotti, Paola Pavone Salafia, Nicoletta Tomei.

I volumi della collana saranno sottoposti a un sistema di *double blind referee*

Gianluca Amatori, Catia Giaconi
[a cura di]

PEDAGOGIA SPECIALE E CONNESSIONI DI CURA

Generazioni, *legami*, famiglie, caregiving



ISBN volume 979-12-5568-399-5

2025 © by Pensa MultiMedia®

73100 Lecce • Via Arturo Maria Caprioli, 8 • Tel. 0832.230435
www.pensamultimedia.it



Indice

Introduzione	1
<i>Gianluca Amatori – Catia Giaconi</i>	
I. Pedagogia speciale e connessioni di cura. Un approccio generativo	4
<i>Gianluca Amatori</i>	
II. Sciogliere i «nodi» dell'inclusione a scuola: tra legami presenti e futuri	12
<i>Annalisa Morganti</i>	
 (SP 1)	
Sezione Parallela 1	
Le relazioni familiari nella disabilità	
 SP1 1	
Introduzione ai lavori della SP1. Le relazioni familiari nella disabilità	24
<i>Giombattista Amenta</i>	
 SP1 2	
“Esperti per esperienza” e disabilità. Il contributo dei <i>siblings</i> ³ alla progettazione inclusiva	35
<i>Alessia Cinotti – Roberta Caldin</i>	
 SP1 3	
Famiglia e disabilità: prospettive di analisi pedagogiche nell’orizzonte normativo	45
<i>Emiliano De Mutiis</i>	
 SP1 4	
Evoluzioni del parenting e della funzione genitoriale.	
Verso nuovi modelli di cura educativa e di educazione familiare	59
<i>Maria Vittoria Isidori – Clara Evangelista</i>	
 SP1 5	
Le famiglie interculturali: dinamiche relazionali e scelte educative. Un’ipotesi di ricerca	68
<i>Patrizia Oliva</i>	
 SP1 6	
La relazione ludicoeducativa con un bambino con disabilità.	
Innestare nuove pratiche educative	77
<i>Elisa Rossoni</i>	
 SP1 7	
Pensare la disabilità: uno studio sul sapere implicito nelle famiglie multiproblematiche	89
<i>Fausta Sabatano – Carmen Lucia Moccia</i>	

SP1 8	
Prospettive e riflessioni sulla Qualità di Vita dei siblings: uno studio pilota con fratelli e sorelle di persone con disabilità intellettiva	102
<i>Catia Giaconi - Noemi Del Bianco - Ilaria D'Angelo - Tommaso Santilli</i>	
SP1 9	
Narrazione e rappresentazione dell'autismo sui social network. Una indagine esplorativa sui profili di genitori di persone con autismo	112
<i>Alessandra Maria Straniero</i>	
SP1 10	
Le relazioni familiari nella disabilità tra dimensioni di ricerca e prospettive di intervento	122
<i>Silvia Maggiolini - Arianna Taddei</i>	

(SP 2)
Sezione Parallela 2
Pedagogia speciale per la prima infanzia

SP2 1	
Valutare l'evoluzione del gioco per costruire contesti ludici inclusivi. Un'analisi critica di strumenti	131
<i>Serenella Besio - Nicole Bianquin</i>	
SP2 2	
La consulenza pedagogica per l'inclusione nei servizi per la prima infanzia: tra promozione della riflessività e pratiche di cura dell'équipe educativa	145
<i>Aurelia Elena Bot - Silvia Maggiolini</i>	
SP2 3	
La valenza inclusiva della dimensione temporale nei servizi educativi per la prima infanzia	153
<i>Beatrice Del Grosso - Elena Zanfroni</i>	
SP2 4	
Promuovere la resilienza nei bambini: Questioni e suggestioni	162
<i>Simona Gatto</i>	
SP2 5	
Le Biblioteche come Spazi Inclusivi per la Prima Infanzia	170
<i>Alessandra Lo Piccolo - Daniela Pasqualetto - Marco Muscarà</i>	
SP2 6	
Playfulness e inclusione	179
<i>Nicoletta Rosati</i>	
SP2 7	
Outdoor educazione e inclusione: quale relazione?	188
<i>Giorgia Ruzzante</i>	
SP2 8	
Traiettorie possibili nella prima infanzia	196
<i>Nicole Bianquin - Diana Carmela Di Gennaro - Moira Sannipoli - Giusi Toto</i>	

(SP 3)
Sezione Parallela 3
Giovani, adulti, anziani: intergenerazionalità e disabilità

SP3 1	
Introduzione al Panel: Giovani, adulti, anziani: intergenerazionalità e disabilità	205
<i>Patrizia Sandri</i>	
SP3 2	
Progetto di vita e occupabilità: uno studio esplorativo	210
<i>Valentina Paola Cesarano</i>	
SP3 3	
Alcune considerazioni critiche per una pedagogia speciale dell'adolescenza	219
<i>Tommaso Fratini</i>	
SP3 4	
La persona con disabilità invecchia: ricerche, politiche e pratiche	226
<i>Mabel Giraldo - Antonella Gilardoni - Francesca Morganti</i>	
SP3 5	
Diventare educatori inclusivi: il ragionamento abduttivo alla prova della pratica educativa	237
<i>Enrico Miatto - Beatrice Saltarelli</i>	
SP3 6	
Relazioni intergenerazionali e disabilità: il ruolo educativo dei nonni nella famiglia allargata	248
<i>Francesco Palma - Gianluca Amatori</i>	
SP3 7	
Cura e intergenerazionalità: figli Caregiver di genitori con disabilità	256
<i>Paola Pavone Salafia - Gianluca Amatori</i>	
SP3 8	
Persone con disabilità e lavoro: un'indagine sull'accessibilità fisica, organizzativa e relazionale nelle aziende	266
<i>Cecilia Pellizzari - Valeria Friso - Enrico Miatto - Fabio Sacchi</i>	
SP3 9	
Intergenerazionalità e disabilità: traiettorie di ricerca	276
<i>Valeria Friso - Enrico Miatto - Lorena Montesano</i>	

(SP 4)
Sezione Parallela 4
Tecnologie, disabilità, famiglie: connessioni di cura e buone pratiche

SP4 1	
UDL e didattica universitaria: esiti preliminari di un'indagine sui bisogni e sulle percezioni di un gruppo di studenti dell'Università del Salento.	
Il progetto PRIN DANTEU1	288
<i>Andrea Fiorucci - Stefania Pinnelli - Alessia Bevilacqua - Elena Abbate</i>	

SP4 2	
Una valutazione inclusiva: come costruire conoscenze, abilità, atteggiamenti e competenze all'interno del contesto classe	303
<i>Maria Luisa Boninelli</i>	
SP4 3	
Robotica sociale e autismo: il ruolo delle famiglie nella promozione di competenze relazionali	315
<i>Valentina Pennazio - Rita Cersosimo</i>	
SP4 4	
Future of Education: nuove prospettive educative e possibili modelli inclusivi	325
<i>Amelia Lecce - Stefano Di Tore</i>	
SP4 5	
Le linee guida UDL 3.0: un'evoluzione linguistica e contenutistica verso l'identità e il background	334
<i>Andrea Mangiatordi</i>	
SP4 6	
Il Progetto di orientamento in uscita per studenti universitari con disabilità, DSA e Bisogni Educativi Speciali: sviluppo e sperimentazione di un MOOC ad Alta Accessibilità	346
<i>Barbara De Angelis - Agrusti Francesco - Philipp Botes - Andreina Orlando</i>	
SP4 7	
Tecnologie e pratiche di cura. Una connessione possibile in chiave UDL	355
<i>Rosa Sgambelluri</i>	
SP4 8	
CONCLUSIONE	
Prospettive per la didattica universitaria inclusiva. La disabilità, le buone pratiche e il ruolo delle tecnologie	365
<i>Marianna Traversetti - Cristina Gaggioli</i>	

(SP 5)

Sezione Parallela 5

Scuola, famiglia, territori: alleanze per e con le persone con disabilità

SP5 a 1	
Introduzione	376
<i>Marinella Muscarà</i>	
SP5 a 2	
La voce dei docenti in formazione: percezioni sull'inclusione scolastica e l'alleanza scuola-famiglie-territorio in un'indagine esplorativa	379
<i>Maria Concetta Carruba - Alessandro Barca</i>	
SP5 a 3	
Caregiver e rete integrata dei servizi: l'esperienza del progetto Janus nel territorio dell'ATS 10	391
<i>Antonio Cuccaro - Chiara Gentilozzi - Claudia Maulini</i>	
SP5 a 4	
La risorsa "corso di specializzazione per il sostegno": il "Sistema 4 INN" per il co-sviluppo capacitante	405
<i>Paola Damiani - Elena Bortolotti - Filippo Dettori</i>	

SP5 a 5	
Alleanze scuola-famigliaterritorio nella costruzione del Progetto di Vita	417
<i>Ines Guerini - Virginia Benedetti - Alessia Travaglini</i>	
SP5 a 6	
Teacher Agency e pratiche riflessive inclusive nella formazione dei docenti	427
<i>Daniela Gulisano</i>	
SP5 a 7	
Ecosistemi socioeducativi fondati sulla <i>Widespread Education</i> : vantaggi per l'inclusione e proposte applicative	437
<i>Laura Landi - Paola Damiani</i>	
SP5 a 8	
Coltivare il pensiero critico per avere cura del futuro: uno studio esplorativo	448
<i>Guendalina Peconio</i>	
SP5 a 9	
Un progetto di inclusione in un'ottica coevolutiva: "una porta per accogliere"	463
<i>Mariagrazia Francesca Marcarini - Donatella Di Franco</i>	
SP5 a 10	
Vita Indipendente e Appartenenza (V.I.A). La promozione di una rete inclusiva sinergica e coesa	475
<i>Mirca Montanari - Alessia Brunetti - Chiara Pagnottelli</i>	
SP5 a 11	
Migliorare le politiche e pratiche inclusive in chiave ecologica: esiti e strumenti di una ricerca europea	484
<i>Annalisa Morganti - Andrea Mangiatordi - Alessia Signorelli - Francesco Marsili</i>	
SP5 a 12	
Conclusioni e Prospettive	495
<i>Annalisa Morganti</i>	
SP5 b 1	
Introduzione. Scuola, famiglia, territori: alleanze per e con le persone con disabilità	501
<i>Filippo Gomez Paloma - Angela Magnanini - Donatella Fantozzi</i>	
SP5 b 2	
Gruppo di lavoro operativo per l'inclusione, disabilità e famiglie. Riflessioni, indagini e proposte pedagogiche	508
<i>Corrado Muscarà</i>	
SP5 b 3	
Una indagine esplorativa sulle alleanze tra società sportive e famiglie	519
<i>Angela Magnanini - Chiara Pannone - Marta Sánchez Utgé</i>	
SP5 b 4	
Percorsi inclusivi nella disabilità visiva	529
<i>Valentina Perciavalle</i>	

SP5 b 5

In prima a tutta potenza. Un progetto di ricercaformazione *evidence based* per il potenziamento della lettoscrittura e del calcolo. In prima a tutta potenza.
An evidence-based research-training project for the reinforcement of literacy and numeracy 537
Amalia Lavinia Rizzo - Marianna Traversetti - Marina Chiaro
Sofia Boi - Marianna Valente - Fabio Bocci

SP5 b 6

Trasformare le pratiche di ricerca con studentesse/i con autismo.
Il contributo delle metodologie marginali 549
Alessandra Romano

SP5 b 7

Il “diario di bordo” come strumento di apprendimento trasformativo
nella formazione degli insegnanti specializzati 561
Alessandro Romano - Enza Manila Raimondo - David MartínezMaireles

SP5 b 8

Pause Attive e pratiche in classe:
L'esplorazione dei contesti nel progetto ABMove! 569
Clarissa Sorrentino - Stefania Pinnelli - Andrea Fiorucci - Francesca Baccassino -
Valeria Di Martino - Rosa Bellacicco

SP5 b 9

Prendersi cura delle relazioni e delle dinamiche di rete per cocostruire
il possibile futuro lavorativo 581
Susanna Testa

SP5 b 10

Lo sviluppo delle abilità emozionali nei docenti in formazione:
un'indagine esplorativa nel contesto del TFA sostegno 591
Giuseppina Antonia Toto - Martina Rossi

SP5 b 11

La gestione del comportamento e dell'emozionalità nella disabilità intellettiva.
Una proposta di intervento 603
Donatella Visceglia

SP5 b 12

Il disagio educativo: la voce degli insegnanti in formazione 612
Silvia Zanazzi - Nicoletta Lorrain - Maria Vittoria Battaglia - Andreina Orlando

(SP 6)

Sezione Parallela 6

Direzioni di cura: sfide attuali e future nella Pedagogia speciale

SP6 1

Introduzione 626
Serenella Besio

SP6 2

Ruolo della cura e dell'impegno del docente nella gestione di situazioni complesse 629
Giombattista Amenta

SP6 3	
Per una cultura dell'inclusione e della neurodiversità: formare i docenti alla <i>didattica orientativa</i>	638
<i>Rosaria Capobianco</i>	
SP6 4	
Direzioni di cura, direttrici di cittadinanza: personalizzazione e comunità nel lavoro nei contesti di vita	647
<i>Natascia Curto</i>	
SP6 5	
La cura educativa e l'inclusione: l'esigenza di una rivisitazione politicoculturale	656
<i>Patrizia Gaspari</i>	
SP6 3	
Cercare alleanze con gli studenti per ascoltare la loro "voce"	666
<i>Grazia Lombardi</i>	
SP6 7	
Motivazione allo studio, relazioni di attaccamento e performance scolastica nei DSA: indagine esplorativa su studenti della Scuola Secondaria di Secondo Grado	676
<i>Anna Maria Mariani - Eugenia Treglia - Francesco Peluso Cassese</i>	
SP6 8	
Connessioni di Cura: tra progetti e innovazione	693
<i>Sara Pellegrini</i>	
SP6 9	
Giving families a voice: parents' and caregivers' opinions on school inclusion	702
<i>Emanuela Zappalà - Erika Marie Pace - Stuart Woodcock - Umesh Sharma - Paola Aiello</i>	
SP6 10	
Conclusioni	716
<i>Andrea Fiorucci - Patrizia Gaspari</i>	

(SP 7)

Sezione Parallela 7

Verso dove? Pedagogia speciale in evoluzione*

(sessione riservata a dottorandi, dottori di ricerca e assegnisti
nel settore della Pedagogia Speciale)

SP7 1	
Introduzione. Problemi educativi e direzioni della ricerca	725
<i>Elsa Maria Bruni</i>	
SP7 2	
Didattica innovativa e stampa 3D per migliorare l'accessibilità dei bambini con disabilità visiva nella scuola primaria	735
<i>Addolorata Amadoro - Lucia Campitiell - Diana Carmela Di Gennaro - Stefano Di Tore</i>	
SP7 3	
Inclusione scolastica e Universal Design for Learning: risultati di una ricerca-azione-formazione	742
<i>Maria Antonietta Augenti</i>	

SP7 4	
Immagini che parlano: un'esperienza nella scuola primaria	752
<i>Alessandra Capatti</i>	
SP7 5	
Agire la leadership per l'inclusione: il ruolo delle funzioni strumentali nella scuola come organizzazione	763
<i>Flavia Capodanno - Paola Aiello</i>	
SP7 6	
Identità plurale e inclusione: politiche e pratiche a favore di studenti internazionali con disabilità nelle università italiane	775
<i>Sara Casale</i>	
SP7 7	
InMath – Inclusive Mathematics: migliorare l'accessibilità del <i>problem solving</i> in relazione alla disabilità intellettiva – una revisione sistematica	784
<i>Sara Cecchetti - Nicole Bianquin - Chiara Giberti</i>	
SP7 8	
“Vorrei parlare di certi argomenti, ma ho paura e non ho gli strumenti”: un'indagine esplorativa sui bisogni formativi di insegnanti in formazione nella prevenzione del bullismo discriminante	795
<i>Barbara Centrone</i>	
SP7 9	
Sport e disabilità in età evolutiva: sintesi di un percorso di ricerca sulle pari opportunità	809
<i>Lorenzo Cioni</i>	
SP7 10	
Insegnare il latino a tutti e a ciascuno? Prospettive didattiche inclusive	819
<i>Rita Colace - Iolanda Zollo</i>	
SP7 11	
La narrazione per la costruzione dell'identità professionale degli educatori di servizi per la prima infanzia	832
<i>Rossella D'Agostino - Umberto Veneruso - Erika Marie Pace</i>	
SP7 12	
Intelligenza Artificiale ed Embodiment: prestiti concettuali e derive semantiche	846
<i>Monica Di Domenico - Fabrizio Schiavo - Pio Alfredo Di Tore</i>	
SP7 13	
Un nemico invisibile? Il cyberbullismo dal punto di vista dell'insegnante di sostegno	856
<i>Marco di Furia - Luigi Traetta</i>	
SP7 14	
La musica come veicolo per il potenziamento delle abilità di letto-scrittura in alunni/e a rischio di dislessia: risultati di un'indagine sperimentale	868
<i>Alessio Di Paolo - Naomi La Manna - Michele Domenico Todino - Maurizio Sibilio</i>	
SP7 15	
Promuovere l'Inclusione e l'equità nell'Istruzione: un'analisi critica dei processi e delle pratiche educative nelle scuole	877
<i>Federica Festa - Rosa Bellacicco - Cecilia Marchisio</i>	

SP7 16	
La disclosure della neurodivergenza in classe, dal lavoro di rete al gruppo dei pari: studio di caso nella scuola Secondaria di Secondo grado	887
<i>Giulia Lampugnani</i>	
SP7 17	
Teaching Strategies in Multicultural Classrooms from an Iranian Perspective: A literature review	898
<i>Zahrasadat Mohajeri - Michele Domenico Todino - Erika Marie Pace</i>	
SP7 18	
Dalla polarizzazione alla complementarità. Superare la dicotomia tra <i>special</i> e <i>inclusive education</i>	912
<i>Alessandro Monchietto</i>	
SP7 19	
Il lessico inclusivo: trait d'union tra scuola e famiglia	926
<i>Antonella Perrotta - Flavia Capodanno - Paola Aiello</i>	
SP7 20	
Oltre lo schermo: esplorare la diversità attraverso esperienze educative <i>phygital</i>	938
<i>Martina Petrini</i>	
SP7 21	
Le aspettative di risultato nell'adozione delle TIC: uno studio post pandemico sullo sviluppo professionale degli insegnanti nella scuola primaria	947
<i>Mariella Pia</i>	
SP7 22	
Life Designing e disabilità: un'analisi ecologica dei fattori intrinseci ed estrinseci	957
<i>Francesca Placanica - Rosa Sgambelluri</i>	
SP7 23	
Gioco e inclusione nella scuola primaria e dell'infanzia: idee degli insegnanti attraverso i focus group del progetto FROB	966
<i>Stefano D'Ambrosio - Elisabetta Prina</i>	
SP7 24	
Progettare spazi educativi per e con i bambini	978
<i>Francesca Mara Santangelo</i>	
SP7 25	
L'università e la pedagogia speciale: un approccio interdisciplinare per l'inclusione	985
<i>Jacopo Venè</i>	

SP3 - 8

Persone con disabilità e lavoro:
un'indagine sull'accessibilità fisica, organizzativa e relazionale
nelle aziende

Cecilia Pellizzari
Istituto Universitario Salesiano di Venezia

Valeria Friso
Università di Bologna

Enrico Miatto
Istituto Universitario Salesiano di Venezia

Fabio Sacchi
Uniroma 5 - Università Telematica San Raffaele

Abstract

La legge n. 68 del 1999 ha ridisegnato la struttura del processo inclusivo italiano delle persone con disabilità (PcD) nel mercato del lavoro; riducendo il sistema coercitivo delle quote, anticipando la prospettiva bio-psico-sociale (OMS, 2001) e introducendo accordi di lavoro personalizzati. Ha inoltre sottolineato l'importanza dell'accessibilità dei luoghi di lavoro che appare, tuttavia, essere ancora poco considerata dai datori di lavoro. Questo contributo presenta i risultati iniziali di una ricerca volta ad indagare le strategie aziendali di monitoraggio dell'accessibilità fisica, organizzativa e relazionale. La prima fase, basata su un questionario ispirato all'approccio ICF (2001), ha raccolto dati attraverso la somministrazione a lavoratori appartenenti a organizzazioni italiane che hanno, o hanno avuto, colleghi con disabilità. L'analisi dei dati raccolti ha permesso di evidenziare l'esistenza di barriere non solo a livello fisico, ma anche a livello organizzativo e relazionale.

Parole chiave: accessibilità, persone con disabilità, lavoro, questionario

1. Diritto al lavoro delle persone con disabilità e accessibilità

Il lavoro rappresenta un fattore essenziale per l'identità dell'individuo e caratterizza la dimensione adulta della persona, consentendo l'assunzione di un ruolo socialmente riconosciuto (Friso, 2017). Esso permette la partecipazione attiva alla so-

cietà, la realizzazione del proprio progetto di vita e contribuisce a determinare la qualità dell'esistenza di ciascun individuo (Cottini, Fedeli, Zorzi, 2016; Giaconi, 2015; Schalock et al., 2002). Da quanto finora affermato deriva che l'impossibilità di accedere al mondo del lavoro comporta inevitabilmente l'esclusione sociale, condannando le persone a una condizione di dipendenza economica permanente e ostacolando il pieno sviluppo delle proprie aspirazioni (Miatto et al. 2024).

Nonostante l'importanza universalmente riconosciuta del lavoro, in Italia le persone con disabilità continuano a essere largamente escluse dal mercato occupazionale. I dati disponibili evidenziano una realtà preoccupante: solo il 31,3% delle persone con gravi limitazioni di età compresa tra i 15 e i 64 anni risulta occupato, rispetto al 57,8% delle persone senza limitazioni. Inoltre, il divario di genere appare particolarmente marcato, con un tasso di occupazione del 26,7% per le donne con disabilità, contro il 36,3% degli uomini. La precarietà contrattuale è un ulteriore ostacolo: la maggior parte di questi lavoratori è assunta con contratti temporanei, spesso non rinnovati alla scadenza (Istat, 2019).

Questa situazione disvela il permanere di barriere che limitano l'accesso al lavoro delle persone con disabilità, la valorizzazione delle loro competenze e la promozione di una piena partecipazione alla vita economica e sociale. Il superamento di queste barriere, ampiamente auspicato dal legislatore italiano³, richiede che a livello di singoli contesti economico- produttivi venga promosso un rigoroso confronto sul tema dell'accessibilità considerata in tutte le sue dimensioni: fisica, organizzativa e relazionale (Nazioni Unite, 2006).

L'accessibilità fisica riguarda la creazione di ambienti di lavoro privi di barriere architettoniche e dotati di tecnologie assistive adeguate, che garantiscano la piena autonomia dei lavoratori con disabilità: questo implica un intervento strutturale volto alla rimozione di ostacoli fisici come gradini, porte strette e percorsi non accessibili, ma anche l'introduzione di soluzioni innovative che supportino la mobilità e l'interazione con gli strumenti di lavoro. Secondo McKinney e Swartz (2021), la presenza di ambienti fisicamente accessibili è cruciale per la partecipazione attiva delle persone con disabilità nel contesto professionale, poiché contribuisce a ridurre i disagi quotidiani e a favorire l'inclusione. L'accessibilità

3 Come è noto, il legislatore è da tempo impegnato a sostenere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità attraverso l'adozione di specifici provvedimenti normativi. Tra questi, particolare rilevanza assume la legge n. 68 del 1999 (Gazzetta Ufficiale, 1999) che ha segnato una svolta nell'approccio al collocamento delle persone con disabilità, superando il modello assistenzialistico del collocamento obbligato e introducendo il principio del collocamento mirato che considera le capacità e le potenzialità individuali di ciascuna persona. Successivamente, il Decreto Legislativo n. 276 del 2003 ha ampliato le possibilità di inserimento lavorativo tramite convenzioni territoriali e incentivi economici per le imprese, agevolando il rispetto degli obblighi di assunzione previsti dalla normativa (Gazzetta Ufficiale, 2003).

organizzativa, invece, si riferisce alla possibilità di adattare le mansioni, i turni e le modalità di lavoro alle necessità specifiche di ogni lavoratore con disabilità. Ciò può avvenire attraverso un'accurata *job analysis* e la collaborazione tra le aziende, gli enti pubblici e le realtà territoriali, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro personalizzato e inclusivo. Un esempio pratico di accessibilità organizzativa è l'introduzione dello *smart working* o l'adattamento delle postazioni di lavoro, che consentono di ottimizzare le performance lavorative dei dipendenti, rispettando le loro esigenze individuali. Come sottolineato da Mori e Varchetta (2012), la personalizzazione degli inquadramenti professionali e delle modalità operative non solo favorisce l'autonomia lavorativa, ma contribuisce anche al benessere psicofisico del lavoratore con disabilità, migliorandone la qualità della vita professionale. Infine, l'accessibilità relazionale riguarda la costruzione di un ambiente sociale inclusivo, che vada oltre la mera eliminazione di barriere fisiche e organizzative e conduca alla diffusione di una cultura aziendale improntata sul riconoscimento e la valorizzazione delle differenze di ogni singolo lavoratore (Callini, 2020).

Pertanto, proprio ponendosi come obiettivo la creazione di ambienti di lavoro inclusivi e valorizzanti per tutti i lavoratori (indipendentemente dalle loro caratteristiche personali di funzionamento), l'accessibilità dovrebbe intendersi come un *essere e fare azienda* capace di integrare tra loro modifiche fisiche, organizzative e relazionali, non limitandosi solamente ad interventi di tipo architettonico o strutturale (Sacchi, 2022).

2. Un progetto di ricerca per indagare l'accessibilità dei contesti di lavoro

Proprio nella consapevolezza del ruolo strategico assunto dal concetto di accessibilità nel sostenere l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, l'Istituto Universitario Salesiano di Venezia (IUSVE) ha avviato, nel 2023, un progetto di ricerca⁴ finalizzato ad esplorare le modalità che le organizzazioni economico-produttive, sia pubbliche sia private, attuano per sostenere l'accessibilità fisica, organizzativa e relazionale dei loro contesti di lavoro.

Le domande di ricerca che hanno guidato il progetto sono state: in che modo

4 Il gruppo di ricerca, coordinato da Enrico Miatto (Istituto Universitario Salesiano di Venezia), è composto da Valeria Friso (Università di Bologna), Fabio Sacchi (Uniroma 5 - Università Telematica San Raffaele) e Cecilia Pellizzari (Istituto Universitario Salesiano di Venezia). Per un inquadramento teorico sul progetto di ricerca si rimanda alla seguente pubblicazione: Miatto, E., Pellizzari, C., Sacchi, F., & Friso, V. (2024). Indagare l'accessibilità del lavoro delle persone con disabilità: Il contributo della Pedagogia Speciale. *L'integrazione scolastica e sociale*, 23(2), 79-89. <https://doi.org/10.14605/ISS2322404>.

le aziende che hanno assunto o già impiegano lavoratori in situazione di svantaggio hanno valutato e monitorato la propria accessibilità dal punto di vista fisico, organizzativo e relazionale? Quali strumenti hanno utilizzato per garantire un ambiente di lavoro realmente inclusivo e quali attori sono stati coinvolti in tali processi? È emersa, all'interno delle organizzazioni analizzate, una consapevolezza circa la necessità di creare contesti accessibili fin dalla fase di inserimento dei nuovi assunti? Le aziende si sono dimostrate in grado di individuare le risorse disponibili e di riconoscere gli interlocutori istituzionali e professionali di riferimento per supportare al meglio i lavoratori in situazione di svantaggio?

Per rispondere a tali quesiti e raggiungere gli obiettivi preposti, la ricerca, fondata su un approccio misto (Cardano, Ortalda, 2021), è stata articolata in sei fasi. La prima fase, condotta tra giugno e agosto 2023, ha riguardato un'approfondita indagine bibliografica volta a definire lo *Status Quaestionis* e a delineare il quadro teorico di riferimento. Successivamente, tra settembre e dicembre 2023, si è svolta la seconda fase, ovvero un'indagine quantitativa attraverso la somministrazione di una *survey* strutturata con tecnica CAWI, coinvolgendo un campione aperto di organizzazioni pubbliche e private che impiegano o stanno per inserire dipendenti in situazione di svantaggio lavorativo. I dati raccolti sono stati analizzati e discussi nella terza fase, tra gennaio e febbraio 2024, per individuare le organizzazioni che avrebbero costituito oggetto di studio di caso. La quarta fase, realizzata tra marzo e luglio 2024, si è concentrata sull'analisi approfondita delle realtà selezionate mediante un'indagine qualitativa mirata a comprendere nel dettaglio le strategie adottate e i processi messi in atto. Successivamente, tra agosto e novembre 2024, è stata svolta la quinta fase che ha riguardato lo studio comparato dei dati emersi dai diversi casi analizzati, permettendo una sintesi critica e una sistematizzazione delle informazioni raccolte. Infine, la sesta fase, avvenuta nel dicembre 2024, è stata dedicata alla disseminazione dei risultati attraverso la pubblicazione dei principali esiti dello studio e l'organizzazione di un seminario volto a favorire il confronto tra studiosi, operatori del settore e rappresentanti delle organizzazioni coinvolte.

Il presente contributo illustra la seconda fase della ricerca, con particolare riferimento alla *survey* somministrata alle aziende partecipanti e ai risultati raccolti. Questi ultimi hanno consentito di delineare, un quadro articolato, in termini di punti di forza e di criticità, delle strategie adottate dalle aziende stesse per sostenere l'accessibilità fisica, organizzativa e relazionale.

3. Il questionario

La raccolta dati è stata effettuata attraverso un questionario appositamente elaborato a partire da un'indagine di strumenti disponibili nella letteratura nazionale

ed internazionale. Il questionario, finalizzato a raccogliere dati in merito ai processi che le organizzazioni mettono in atto nel momento in cui hanno dipendenti in condizione di svantaggio lavorativo o ne stanno per assumere, si ispira al linguaggio e approccio dell'*International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) (OMS, 2002) e consta di un totale di 62 item suddivisi in quattro sezioni concettuali: *demografica* (13 item), *accessibilità fisica* (21 item), *accessibilità organizzativa* (20 item) e *accessibilità relazionale* (8 item).

Lo strumento è stato somministrato tramite tecnica *Computer-Assisted Web Interviewing* (CAWI) una metodologia di raccolta dati che prevede la somministrazione del questionario via *web*, tramite invio di un apposito *link*, senza l'intervento diretto di un intervistatore. La partecipazione di ciascun rispondente è stata volontaria ed è avvenuta garantendo il rispetto delle norme di *privacy* così come stabilito dalla normativa in materia.

Il questionario è stato completato da 45 rispondenti (età media del campione: 48,13 anni). La maggior parte del campione è costituita da uomini (66,7%), mentre le donne hanno rappresentato una quota campionaria minore (33,3%).

Dal punto di vista geografico, la quasi totalità dei rispondenti risiede nel nord dell'Italia (95,6%), con solo una piccola percentuale localizzata in centro Italia (4,4%). Per quanto riguarda il livello di istruzione dei rispondenti, la maggioranza di loro possiede un titolo accademico di Istruzione Superiore equivalente a Laurea Triennale, Laurea Magistrale o Dottorato di Ricerca (88,9%). Analizzando la dimensione delle imprese in cui operano i rispondenti, è emersa una distribuzione equilibrata tra grandi e medie imprese (ugualmente 35,6%); in una numerosità inferiore sono, invece, rappresentate piccole e micro imprese (rispettivamente 15,6% e 13,3%). La maggior parte delle organizzazioni lavorative di appartenenza è risultata di natura privata (73,3%), con presenza minore di realtà pubbliche (26,7%). Tra i settori di mercato, il terziario è risultato essere il più rappresentato (82,2%), seguito dal settore primario (13,3%) e dal secondario (4,4%).

4. I risultati ottenuti

Accessibilità fisica, organizzativa e relazionale

Per quanto concerne la sezione dell'accessibilità fisica, dal questionario è emerso che in più della metà delle sedi lavorative dei rispondenti (51,1%) è richiesto l'uso di scale per l'accesso in struttura; tuttavia, nella maggior parte di queste è presente un ingresso alternativo (ascensore, rampe o altro). Gli ingressi delle sedi lavorative sono stati considerati, dai rispondenti, accessibili a persone con diverse tipologie di disabilità, ed in particolare per persone con disturbi dello spettro autistico (100% dei rispondenti) e con disturbi psichiatrici (95,6%). Le

porte interne sono state ritenute accessibili nella totalità dei casi; tuttavia, i cartelli segnaletici interni risultano tendenzialmente sprovvisti di accomodamenti. Comandi, dispositivi e segnalazioni di emergenza sono stati valutati dai rispondenti come generalmente accessibili, soprattutto per persone con disabilità motorie e intellettive; è risultata meno diffusa l'attenzione verso possibili esigenze di persone con disabilità visive e uditive. Infine, meno del 25% delle organizzazioni dispone di accomodamenti specifici quali etichette in Braille, indicazioni scritte, indicazioni acustiche, indicazioni iconografiche, caratteri altamente leggibili; nessuna azienda, invece, si avvale di strumenti di audiolettura.

In riferimento alla sezione del questionario relativa all'accessibilità organizzativa è emersa una percezione generalmente positiva in merito a chiarezza, obiettività ed equità delle procedure di assunzione che il 64,4% dei rispondenti ritiene siano agite a prescindere da fattori legati alla disabilità. La maggior parte di loro (oltre il 60%), inoltre, considera le mansioni lavorative assegnate adeguate e coerenti con le competenze di ciascuno e ritiene che la conoscenza di specificità riferite all'inclusione delle persone con disabilità aiuti l'efficienza produttiva. Per la maggior parte dei rispondenti (66,6%) l'inclusione delle persone con disabilità è parte integrante di *vision* e *mission* dell'organizzazione lavorativa in cui operano.

I dati raccolti hanno evidenziato una generale disponibilità delle aziende ad adottare pratiche lavorative in favore di lavoratori e lavoratrici con disabilità come ad esempio, offrire flessibilità negli orari di lavoro, fornire permessi per visite mediche o altri appuntamenti importanti, dimostrare di conoscere e tenersi aggiornata rispetto al processo di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Per ciò che riguarda la sezione dell'accessibilità relazionale, l'ultima del questionario, i rispondenti hanno, generalmente, ritenuto che la presenza di colleghi con disabilità non abbia influenzato (o non influenzerebbe) il carico di lavoro, i tempi di esecuzione dello stesso o il raggiungimento di obiettivi produttivi. È inoltre stato evidenziato un alto grado di fiducia (73,4%) nell'affidabilità verso colleghi con disabilità (o possibili tali) e un alto riconoscimento del valore aggiunto che la loro presenza può aver portato o può portare in termini di soluzioni innovative e miglioramento del clima lavorativo.

La distribuzione dei dati

I risultati ottenuti dalla somministrazione del questionario suggeriscono che la distribuzione dei punteggi prodotti dallo strumento non presenta deviazioni significative dalla normalità, sia in termini di forma che di caratteristiche, così come indicano i parametri di seguito riportati.

Asimmetria⁵: con un valore di -0,406 la distribuzione dei punteggi mostra una leggera asimmetria verso sinistra, ma questo rientra comunque entro i limiti generalmente accettati per considerare una distribuzione simmetrica, solitamente individuata entro ± 1 .

Curtosi⁶: il valore di curtosi, pari a -0.760, suggerisce una leggera distribuzione platicurtica ma anche in questo caso il valore rientra nell'intervallo accettabile per essere assimilato a quello di una distribuzione normale, solitamente individuato entro ± 1 .

Test di Shapiro-Wilk⁷: test di verifica della normalità particolarmente robusto, in particolare nel contesto di campioni poco numerosi; con un *p-value* di 0.076, che quindi non supera la soglia di 0.05, ci conferma che la distribuzione dei punteggi può essere considerata compatibile con la normalità.

Tale conformità ai criteri di una distribuzione normale consente di considerare lo strumento come un candidato valido per essere utilizzato in contesti standardizzati. In altre parole, è possibile interpretare i punteggi dei soggetti partecipanti in modo comparabile a punteggi prodotti con strumenti già standardizzati e che si basano su modelli di riferimento normali.

Questo consente di convertire i punteggi che i nostri soggetti producono in punteggi standardizzati e di ragionare, quindi, anche per soglie di normalità (es. entro le due deviazioni standard a destra e le due deviazioni standard a sinistra).

5. Considerazioni conclusive e prospettive

I dati raccolti mettono in luce che si assiste ad una progressiva diffusione di una maggiore consapevolezza dell'importanza dell'accessibilità nei contesti lavorativi riconoscendola come fattore determinante per garantire la piena inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro (Miatto et al., 2024). Tale consapevolezza, tuttavia, risulta ancora disomogenea: i risultati, infatti, evidenziano il permanere di significative lacune nell'implementazione di soluzioni strutturate e sostenibili. Nonostante i progressi normativi e le numerose iniziative aziendali adottate negli ultimi anni, persistono, dunque, criticità legate alla rimozione delle

- 5 Misura il grado di simmetria di una distribuzione. Valori negativi indicano una coda più lunga a sinistra, mentre valori positivi indicano una coda più lunga a destra.
- 6 Indica la forma della distribuzione. Valori negativi suggeriscono una distribuzione più piatta (platicurtica), mentre valori positivi indicano una distribuzione con code più pronunciate (leptocurtica).
- 7 Test statistico che verifica se un insieme di dati segue una distribuzione normale. Un *p-value* superiore a 0.05 indica che non ci sono deviazioni significative dalla normalità (Shapiro, Wilk, 1965).

barriere fisiche, organizzative e relazionali, che ostacolano di fatto l'effettiva partecipazione di queste persone al mercato del lavoro (Danesi, 2013).

L'analisi dei dati raccolti evidenzia, inoltre, la necessità che le aziende adottino un approccio sistemico che integri strategie di monitoraggio e valutazione costante dell'accessibilità nei luoghi di lavoro, promuovendo al contempo una cultura organizzativa realmente inclusiva (Santucci, 2022). La diffusione di questa cultura può efficacemente avvalersi anche di figure dedicate, come quella del *Disability Manager* (Friso, 2017; Sacchi, 2021) la cui presenza nelle aziende tuttavia risulta ancora limitata: solo nel 26% delle aziende in cui operano i rispondenti al questionario è presente questa figura.

Un elemento di particolare interesse riguarda la distribuzione dei punteggi ottenuti dallo strumento di misurazione utilizzato, che risulta assimilabile alla curva normale. Questa caratteristica non solo conferisce maggiore validità e affidabilità ai dati raccolti, ma consente anche un'interpretazione più precisa delle tendenze e delle criticità esistenti. La possibilità di standardizzare tali punteggi facilita, inoltre, l'adozione di strategie di miglioramento dell'accessibilità, poiché permette alle aziende di monitorare con maggiore efficacia i progressi nel tempo e di confrontare i propri risultati con modelli di riferimento consolidati. Ciò, a sua volta, favorisce l'identificazione di aree critiche e di buone pratiche replicabili (Benatti, Zuin, 2017; Boncori, 1993).

Tuttavia, la ricerca presenta alcuni limiti che devono essere considerati nell'interpretazione dei risultati. In primo luogo, il campione analizzato non è rappresentativo dell'intero panorama lavorativo, limitando quindi la generalizzabilità delle evidenze emerse. In secondo luogo, il ricorso a dati auto-riferiti espone l'indagine al rischio di *bias* nelle risposte, aspetto che potrebbe influenzare la piena attendibilità delle conclusioni (Bradburn, Sudman & Wansink, 2016). Per quanto riguarda gli sviluppi futuri, sarà fondamentale integrare i dati quantitativi con approfondimenti qualitativi, al fine di ottenere un quadro più dettagliato e sfaccettato delle dinamiche in atto. Inoltre, un ampliamento del campione, sia in termini di numerosità dei soggetti coinvolti sia attraverso l'inclusione di una gamma più ampia di settori produttivi, potrebbe rafforzare la solidità delle analisi. Un ulteriore ambito di ricerca potrebbe riguardare l'implementazione di *follow-up* longitudinali, per valutare l'effettiva efficacia delle politiche di inclusione nel lungo periodo.

Le attese, in merito alla realizzazione e utilizzo di un questionario in qualità di strumento di raccolta dati, riguardano la possibilità di supportare le organizzazioni lavorative nel sostenere il lavoro aziendale con la prospettiva di monitorare l'accessibilità degli spazi fisici e della pianificazione di interventi atti alla rimozione delle barriere esistenti. Inoltre, permettere alle aziende di orientare le loro *job analysis* nella direzione di un'accessibilità dei processi di lavoro e delle modalità orga-

nizzative, anche in ottica di creare una rete con il territorio e le istituzioni, individuare le possibili difficoltà quotidiane dei lavoratori per proporre poi eventuali soluzioni. Nondimeno, rilevare le percezioni dei colleghi di lavoro riferite a potenziali modifiche in chiave inclusiva che, dal loro osservatorio, l'organizzazione ha effettuato o potrebbe effettuare.

Riferimenti bibliografici

- Benatti F., Zuin M. (2017). *Elaborazione e requisiti delle prove psicodiagnostiche*. Padova: Libreria Universitaria.
- Boncori L. (1993). *Teorie e tecniche dei test*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Bradburn N. M., Sudman S., Wansink B. (2016). *Asking Questions*. Hoboken, Jossey-Bass.
- Callini D. (2020). *Organizzazioni a servizio dell'impossibile*. Padova: Libreriauniversitaria.it.
- Cardano M., Ortalda F. (2021). *L'analisi qualitativa*. Milano: UTET.
- Cottini L., Fedeli D., Zorzi S. (2016). *Qualità di vita nella disabilità adulta*. Trento: Erickson.
- Danisi C. (2013). Disabilità, lavoro e «soluzioni ragionevoli»: l'inadempimento dell'Italia alla Corte di Giustizia. *Quaderni costituzionali*, XXXIII, 4, 1005-1008.
- Friso V. (2017). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo. Percorsi identitari, nuove progettualità*. Milano: Guerini Scientifica.
- Giaconi C. (2015). *Qualità della Vita e Adulti con Disabilità. Percorsi di ricerca e prospettive inclusive*. Milano: FrancoAngeli.
- Istituto Nazionale di Statistica/ISTAT (2019). *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni*, Roma, ISTAT.
- McKinney E. L., Swartz L. (2021). *Employment integration barriers: Experiences of people with disabilities*, in *The International Journal of Human Resource Management*, XXXII, 10, 2298-2320.
- Miatto E., Pellizzari C., Sacchi F., Friso V. (2024). Indagare l'accessibilità del lavoro delle persone con disabilità: Il contributo della Pedagogia Speciale. *L'integrazione scolastica e sociale*, XXIII, 2, 79-89, <https://doi.org/10.14605/ISS2322404>.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2021). *IX Relazione sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999*.
- Mori L., Varchetta G. (2012). *Cura e formazione: le organizzazioni che curano*. Milano: FrancoAngeli.
- OMS (2002). *ICF versione breve*. Trento: Erickson.
- Sacchi F. (2022). *Disabilità al lavoro. Il responsabile per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*. Roma: Studium.
- Santucci R. (2022). La promozione dell'occupazione per arricchirsi delle "diversità" delle persone con "disabilità". *Un ponte tra università e mondo del lavoro per l'inclusione e la vita indipendente* (pp. 103-114). Milano: FrancoAngeli.

- Shapiro S. S., Wilk M. B. (1965). *An analysis of variance test for normality (complete samples)*, in *Biometrika*, 52 (3, 4), 591-611.
- Schalock R. L., Brown I., Brown R., Cummins R. A., Felce D., Mitikka L., Keith K. D., Parmenter T. (2002). *Conceptualization, Measurement, and Application of Quality of Life for Persons With Intellectual Disabilities: Report of an International Panel of Experts*, in *American Association on Mental Retardation*, XL, 6, 457-474.

Sitografia

- Camera dei Deputati, *IX Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*. Anni 2016-2017-2018, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/norme-sul-collocamento-al-lavoro-delle-persone-disabili/Documents/Relazione-diritto-lavoro-disabili-2016-2018.pdf>
- Nazioni Unite, *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità*, New York, 2006. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>