

UN PONTE TRA UNIVERSITÀ E MONDO DEL LAVORO PER L'INCLUSIONE E LA VITA INDIPENDENTE

a cura di

Marisa Pavone

Alberto Arengi

Elio Borgonovi

Fabio Ferrucci

Elisabetta Genovese

Alessandro Pepino

COLLANA
e

AZIENDE PUBBLICHE
e IMPRENDITORIALITÀ SOCIALE

FrancoAngeli 

Coordinatori scientifici

Antonello Zangrandi, Federica Bandini

Comitato Scientifico

Antonio Matacena (Presidente)

Paolo Andrei, Università di Parma

Maria Gabriella Baldarelli, Università di Bologna

Elio Borgonovi, Università Bocconi di Milano

Luca Brusati, Università Bocconi di Milano

Enrico Deidda Gagliardo, Università di Ferrara

Mara Del Baldo, Università di Urbino

Fabio Donato, Università di Ferrara

Marco Elefanti, Università Cattolica di Milano

Paolo Fedele, Università di Udine

Giorgio Fiorentini, Università Bocconi di Milano

Andrea Francesconi, Università di Trento

Katia Furlotti, Università di Parma

Andrea Garlatti, Università di Udine

Sabrina Gigli, Università di Bologna

Filippo Giordano, Università Lumsa di Roma

Enrico Guarini, Università di Milano Bicocca

Davide Maggi, Università del Piemonte Orientale

Laura Mariani, Università di Bergamo

Valentina Mele, Università Bocconi di Milano

Marco Meneguzzo, Università Tor Vergata di Roma

Riccardo Mussari, Università di Siena

Emanuele Padovani, Università di Bologna

Angelo Paletta, Università di Bologna

Stefano Pozzoli, Università Parthenope di Napoli

Elisabetta Reginato, Università di Cagliari

Paolo Ricci, Università di Napoli Federico II

Marcantonio Ruisi, Università di Palermo

Gianfranco Rusconi, Università di Bergamo

Barbara Sibilio, Università di Firenze

Maria Francesca Sicilia, Università di Bergamo

Claudio Travaglini, Università di Bologna

Emanuele Vendramini, Università Cattolica di Milano

Comitato di Redazione

Simone Fanelli, Isabella Mozzoni, Fiorella Pia Salvatore

La collana "Aziende Pubbliche e Imprenditorialità Sociale (APIS)" propone di pubblicare, in lingua italiana e inglese, studi economico-aziendali elaborati da studiosi che si sono affermati nel contesto internazionale.

La collana intende valorizzare i contributi delle discipline economico-aziendali in tema di aziende pubbliche e di imprese sociali (anche nella loro componente cooperativa) e in generale delle aziende non profit. Inoltre, non saranno tralasciati quei contributi che tratteranno le seguenti tematiche: la teoria dell'azienda e degli aggregati di aziende, la governance aziendale, l'analisi e la progettazione delle strutture e dei processi aziendali e la rendicontazione sociale. Tali contributi dovranno:

- presentare caratteristiche di originalità, dal punto di vista metodologico e/o scientifico;
- fornire modelli interpretativi e/o strumenti operativi per i manager pubblici e del terzo settore;
- contribuire all'elaborazione delle policy necessarie a ridisegnare il sistema del welfare e delle relazioni pubbliche. Il tutto nell'ottica di contribuire alla costruzione di modelli di accountability e di governance in termini di sostenibilità e di equità sociale.

L'obiettivo perseguito dalla collana è dedicare spazio a quei risultati di elaborazioni e ricerche che possano formare e supportare i manager del settore pubblico e del non profit nel gestire in modo efficace le loro aziende.

Questa collana, pertanto, vuole dare un contributo a risolvere o, almeno, contribuire a superare, quello che tutti gli osservatori considerano un freno per la nostra economia, ed un peso ingombrante per la stessa società civile: ci riferiamo all'inefficienza della pubblica amministrazione e all'incapacità di alcuni settori dell'impresa a innovare. Tali difficoltà si pongono quale ostacolo sia per la realizzazione di un vivere più civile, sia per consentire un armonico sviluppo del mercato e del welfare, non consentendo di valorizzare quei driver che sempre più sono motore di un nuovo sviluppo economico: capitale umano, sociale, culturale e comportamenti economici espressi in termini cooperativi e solidali. Contemporaneamente la collana mira ad essere luogo di discussione attiva con la pubblica amministrazione e con tutte le realtà economiche che producono valore sociale come parte della loro mission, con l'obiettivo di proporre nuovi modelli di gestione a supporto di un'economia civile.

Saranno particolarmente graditi i risultati di ricerche qualitative e quantitative su tematiche innovative, anche in una prospettiva di contaminazione disciplinare delle scienze manageriali. Sarà, infine, apprezzata la contestualizzazione in una visione internazionale degli studi e ricerche presentati, che dovrebbero, nel loro complesso, consentire di comprendere, paragonare e valorizzare le specificità delle aziende pubbliche e delle imprese sociali nella competizione internazionale.

Le proposte di pubblicazione coerenti con gli scopi editoriali della collana saranno sottoposte a referaggio anonimo. Il comitato editoriale selezionerà i reviewer e garantirà l'applicazione trasparente e corretta del processo di double blind review.

I membri del comitato scientifico, anche con l'aiuto di altri accademici, svolgeranno il processo di referaggio sulla base delle loro specifiche competenze. Ciascun membro del comitato scientifico potrà proporre un proprio contributo per la pubblicazione ai coordinatori (in tal caso, il proponente non potrà essere coinvolto nel processo di referaggio).

INDICE

Prefazione , di <i>Alberto Arengi e Marisa Pavone</i>	pag.	9
Cultura del lavoro inclusivo	»	13
Il ruolo del lavoro per le persone con disabilità. Cosa dicono i numeri , di <i>Sara Corradini e Lucia Marinez</i>	»	17

PARTE PRIMA TEORIE E MODELLI DI RIFERIMENTO

1. L'orientamento inclusivo per un futuro equo e sostenibile , di <i>Salvatore Soresi</i>	»	35
2. Rights of disabled persons from a variety of perspectives , di <i>Angelo Nicolaidis e Ntobeko Shozi</i>	»	51
3. Job Stations: trasformare la disabilità in abilità , di <i>Maria Irene Getti e Aldo Pozzoli</i>	»	62
4. Dalla scuola al mondo del lavoro: orientamento vs dispersione per una cultura dell'accomodamento ragionevole , di <i>Donatella Fantozzi</i>	»	66
5. Sul lavoro agile come soluzione organizzativa di "ragionevole accomodamento" per la persona con disabilità , di <i>Pia De Petris</i>	»	78
6. L'inclusione lavorativa di malati cronici e disabili , di <i>Alessio Caracciolo</i>	»	91
7. La promozione dell'occupazione per arricchirsi delle "diversità" delle persone con "disabilità" , di <i>Rosario Santucci</i>	»	103
8. Gli occupati con disabilità: dati e fatti contro intuitivi , di <i>Daniele Regolo e Cristina Formiconi</i>	»	115

9. Istruzione e formazione della persona con disabilità: la vera sfida per l'inclusione lavorativa , di <i>Francesca Pacifico</i>	pag.	128
10. Includere insegnanti con disabilità o con DSA nella professione docente: barriere, facilitatori e potenziali benefici , di <i>Dario Ianes, Rosa Bellacicco e Clarissa Sorrentino</i>	»	141
11. Dirigenza pubblica e inclusione dei lavoratori meno abili , di <i>Mario Cerbone</i>	»	157
12. L'efficienza regionale nell'applicazione della legge 68/99: il ruolo della formazione e del capitale sociale , di <i>Katia Marchesano e Antonio Garofalo</i>	»	172

PARTE SECONDA
PERCORSI UNIVERSITARI PER L'OCCUPABILITÀ

13. Il ruolo delle università per la promozione della cultura dell'inclusione interna ed esterna , di <i>Luisa Varriale, Tiziana Volpe e Paola Briganti</i>	»	191
14. Accogliere, Orientare, Inserire nel mondo del lavoro: i servizi di UNIMORE dedicati a studenti e laureati con disabilità , di <i>Giacomo Guaraldi, Cinzia Magnani ed Elisabetta Genovese</i>	»	208
15. Terza missione e innovazione sociale: verso la costituzione dello spin-off universitario "Io faccio futuro" , di <i>Ezio Del Gottardo e Maria Concetta Rossiello</i>	»	220
16. "Try The Future". Un percorso di coaching e di accompagnamento al lavoro per gli studenti con disabilità e DSA , di <i>Giulia Savarese, Ilaria Summa, Mariella Bruno e Luna Carpinelli</i>	»	234
17. La narrazione dell'esperienza di studenti con disabilità dell'ateneo pisano come strumento di riflessione e consapevolezza , di <i>Luca Fanucci e Sandra Lischi</i>	»	242
18. La valorizzazione delle competenze individuali nell'inserimento lavorativo di persone con disabilità o DSA: un'esperienza di buona prassi presso Unisalento , di <i>Giuseppe Antonioli, Serena Grasso, Tamara Pentassuglia, Pierluigi Congedo, Giovanni Mattia Gioia e Giulia Piraino</i>	»	247

19. I tirocini del programma “Garanzia giovani” in Campania per l’inserimento lavorativo delle persone laureate con disabilità , di <i>Alessandro Pepino, Giulia Savarese, Guido Migliaccio, Ciro Pizzo, Katherine Russo e Vasco D’Agnese</i>	pag.	261
20. ICF e Soft Skills: istruzioni per l’uso , di <i>Ileana Caruso e Mariangela Messina</i>	»	274
21. “Aspettando il Diversity Day”. Potenziamento delle competenze per la ricerca attiva di lavoro , di <i>Fabio Mollicone, Assunta Marano, Giulietta Capacchione e Caterina Lombardo</i>	»	291

PARTE TERZA
ESPERIENZE E CASI

22. Esperienze italiane di turismo “sensibile”: i network “Like your Home” e “Hostability School/University” , di <i>Guido Migliaccio e Immacolata Ummarino</i>	»	305
23. “Value for Disability”: la disabilità come fonte di innovazione in ambito lavorativo, sociale e di business , di <i>Franca Formica e Paola Magrini</i>	»	321
24. HoloTECA. Innovazione inclusiva dei processi di produzione e fruizione artistica , di <i>Antonio Aprile, Mariano D’Angelo, Giovanni D’Errico, Carola Gatto e Silvia Liaci</i>	»	337
25. Kandinsky color experience: un’esperienza di tirocinio curriculare , di <i>Tommaso Fanucci, Lucia Mammana e Veronica Neri</i>	»	346
26. La salute organizzativa: il valore del benessere e l’integrazione dello stato di disabilità , di <i>Antonia Del Vecchio</i>	»	360
27. Disabilità e lavoro: una ricerca attraverso le narrazioni dei protagonisti , di <i>Luigi Reale, Annalisa Viola ed Emanuele Serrelli</i>	»	367
28. La chimica delle relazioni permette di superare le barriere , di <i>Vania Diana Lolli, Lisa Bordin e Simone Sanvito</i>	»	383
29. La promozione dell’occupabilità nella disabilità: la presentazione di un caso , di <i>Maura Striano, Carmine Rizzo, Marianna Capo, Tiziana Di Palma e Carmela Vono</i>	»	389

30. Una Storia di inserimento: Alessandra e il suo lavoro in Parafarmacia , di <i>Carla Casciaro</i>	pag.	401
31. Un inizio di carriera non lineare, dalla laurea al Politecnico di Bari in poi , di <i>Domenico Mastropasqua</i>	»	406

29. LA PROMOZIONE DELL'OCCUPABILITÀ NELLA DISABILITÀ: LA PRESENTAZIONE DI UN CASO

di *Maura Striano, Carmine Rizzo, Marianna Capo, Tiziana Di Palma
e Carmela Vono*¹

Abstract

Il presente contributo si propone di presentare un caso esplicativo dell'applicazione del percorso di Promozione dell'occupabilità nell'ambito della disabilità. Il citato percorso è a cura della sezione "Servizi di Promozione dell'Occupabilità" del Centro di Ateneo SInAPSi dell'Università degli studi di Napoli "Federico II". Tra i suoi obiettivi, il percorso si propone di offrire attività di orientamento del Sé in termini di occupabilità e, al contempo, una mappatura delle competenze trasversali finalizzata ad una ottimizzazione dell'inserimento nel mercato del lavoro.

Conosci te stesso.

1. Il contesto

Il Centro di Ateneo SINAPSI dell'Università "Federico II" nasce con l'obiettivo di garantire l'inclusione e la partecipazione attiva a tutti gli studenti che, per diversi motivi, si sentono esclusi dalla vita universitaria.

Tale obiettivo è perseguito attraverso l'offerta di una serie di servizi promossi dalle diverse Sezioni in cui è articolato il Centro. Ogni Sezione, diversamente specializzata, in un lavoro di sinergia, crea una rete di riferimenti

¹ Il contributo è il risultato di discussioni, confronti e scambi di vedute che hanno caratterizzato l'attività di ricerca teorica e empirica in esso presentata, descritta analizzata. Nello specifico Maura Striano ha coordinato il lavoro e redatto il paragrafo "il contesto", Tiziana di Palma il paragrafo "Riferimenti teorici e metodologici", Marianna Capo ha redatto il paragrafo "Dispositivo e strumenti utilizzati", Carmine Rizzo il paragrafo "Il caso", infine Melania Vono il paragrafo "Conclusioni e prospettive".

per tutti gli studenti dell'Ateneo; all'interno di ciascuna Sezione opera un team di esperti che utilizza un approccio interdisciplinare, atto a comprendere ed esplorare in profondità questioni complesse in una prospettiva inclusiva.

La Sezione Promozione dell'Occupabilità (SPO) si rivolge ai laureandi e ai laureati offrendo attività che supportano l'orientamento del Sé in termini di occupabilità e, al contempo, consentono di realizzare una mappatura delle competenze trasversali finalizzata ad una ottimizzazione dell'inserimento nei contesti lavorativi.

Uno degli obiettivi è di rispondere alla specifica esigenza legata all'inserimento nel mondo del lavoro: valorizzando al meglio le capacità, le competenze, le risorse dei laureati allo scopo di aiutarli a muoversi nel modo migliore in uno scenario occupazionale estremamente disorientante e spesso scoraggiante e di mettere a punto strategie e strumenti di auto-promozione e di auto-presentazione.

In questo contesto, i laureandi e laureati in condizione di disabilità esprimono l'esigenza di essere riconosciuti e valorizzati come persone caratterizzate da capacità e risorse che devono essere potenziate e valorizzate attraverso percorsi di placement specializzato sviluppati secondo l'approccio dell'International Classification of Functionings and Health (ICF).

In questa prospettiva, l'università si propone come un'agenzia che svolge, insieme, una funzione formativa ed orientativa, ma anche una funzione consulenziale (nella logica della terza missione).

2. I riferimenti teorici e metodologici

L'approccio psico-pedagogico che fa da framework teorico alle attività della sezione SPO, nell'ottica di una prospettiva di dialogo interdisciplinare, comprende da un punto di vista pedagogico, ovvero della Pedagogia del lavoro, i più recenti contributi sui costrutti di Self Management (Guichard, 2005, 2009; Savickas, Nota, Rossier & Co, 2009; Savickas, 2011) Capability (Nussbaum, 2011), Capacitazione (Costa, 2013; Margiotta, 2014; Mulder, 2012, 2007; Olesen, 2016, 2014), Generatività, declinata come espressione di un talento, (Carotenuto, 1991; Margiotta, 2017; Nussbaum, 2005, 2009, 2012), Biograficità (Alheit e Bergamini, 1996), Agency ed Autopromozione di sé (Alberici, 2013, 2008, 2002) in quanto il fine dello sviluppo globale è di mettere in grado le persone di vivere un'esistenza piena e creativa, sviluppando appieno il loro potenziale (Nussbaum, 2011; Sen, 1999). Alberici (2004) individua la dimensione biografica, sociale e della metacompetenza

tra gli elementi prioritari che caratterizzano la cosiddetta competenza strategica e attraverso le quali si declina la finalità educativa dell'imparare ad apprendere.

Da un punto di vista psicologico, i più recenti approcci all'orientamento si inseriscono nell'ambito di un nuovo paradigma riguardante la costruzione di progetti di carriera connessa alla costruzione dell'identità vocazionale. Pertanto, alla luce delle nuove richieste poste dal contesto all'individuo-lavoratore, d'accordo con Savickas (2009, 2011) e Guichard (2005, 2009) appare necessario sviluppare nuovi sistemi di promozione personale. In particolare, Savickas (2014) suggerisce che gli interventi di orientamento vocazionale siano finalizzati a supportare gli individui nei processi di riflessione sulle proprie capacità, strategie, potenzialità coerenti al contesto in cui essi vivono. Una riflessione volta al superamento dei problemi in cui gli individui potrebbero incorrere nella costruzione delle loro vite nell'adattare i loro bisogni al contesto di lavoro in particolare. Il fine ultimo è quello di costruire un concetto di sé espresso nelle scelte effettuate e costruito attraverso le specifiche esperienze vissute.

Nell'ottica dell'orientamento come compito educativo permanente, le attività proposte dalla Sezione Servizi di Promozione dell'Occupabilità (SPO) attraverso l'utilizzo di metodologie biografico-narrative, hanno l'obiettivo di promuovere sia competenze auto-orientative sia competenze di progettazione e ri-progettazione di sé (Life Design).

Nello specifico, per quanto riguarda i laureati con disabilità si utilizza come framework di riferimento teorico e metodologico l'International Classification of Functioning and Health (ICF); l'ICF si iscrive nel paradigma bio-psico-sociale in cui si muove l'Organizzazione Mondiale della Sanità e rappresenta una filosofia di approccio alla persona che, anziché mettere in evidenza le difficoltà personali, fa emergere le carenze dei contesti, nella misura in cui questi ultimi non consentono una piena espressione delle capacità di tutti e di ciascuno.

3. I dispositivi e gli strumenti operativi

Con occupabilità si indica generalmente la capacità dei soggetti di saper cercare, trovare e mantenere un'occupazione, dunque essa è ritenuta una abilità dei soggetti che va – secondo gli orientamenti più recenti delle istituzioni europee che l'hanno indicato come uno dei pilastri della strategia europea per l'occupazione – accresciuta, affinata, insegnata al limite. Essa dunque misura e mette in gioco tutto il bagaglio di conoscenze, abilità e competenze

possedute dai soggetti e dunque è sulla formazione che si deve puntare per ottenere per i soggetti il massimo della loro disponibilità al lavoro.

Spencer e Spencer (1993), esaminando le qualità di un soggetto adeguatamente pronto a entrare e restare nel mondo del lavoro, hanno distinto competenze di superficie considerate più suscettibili di modifica e di sviluppo, e di valutazione, da competenze più profonde come motivi, concezione di sé, tratti personali, di più complessa rilevazione e sviluppo. Queste ultime costituiscono come la punta di un iceberg in riferimento alle capacità della persona. Di qui la proposta di descriverle attraverso un sistema di cerchi concentrici. Il cerchio più esterno comprende le competenze tecnico-pratiche collegate a uno specifico ambito di lavoro. Il cerchio intermedio fa riferimento a quelle culturali e tecnologiche. Quello più interno, che costituisce come l'iceberg sommerso del soggetto, include la qualità più personali.

Esaminiamo il quadro delineato con maggior livello di dettaglio.

- a) A un livello più direttamente riferibile a un ambito specifico di lavoro e alle competenze tecnico-specialistiche relative, si possono considerare le conoscenze e le abilità che un soggetto è in grado di attivare e coordinare a livello di integrazione operativa. Si tratta quindi di quelle che sono state definite nella ricerca europea *hard skills* specifiche.
- b) A un livello intermedio si possono evocare le competenze proprie dell'ambito culturale, linguistico, scientifico e tecnologico. Ci si riferisce al possesso e all'integrazione di conoscenze, abilità e atteggiamenti che permettono di leggere, interpretare e adattare la propria azione professionale ai contesti lavorativi e alle sfide presenti. Si tratta delle *hard skills* generiche.
- c) A un livello più personale e profondo si possono considerare le qualità che stanno alla base di tutte le azioni da metter in atto nell'attività lavorativa. Spesso tali qualità personali sono definite "trasversali", in quanto influenti in modo diffuso sui comportamenti messi in atto e sulle attività svolte.

Si tratta ovviamente dell'ambito descritto nei documenti europei come *soft skills*.

Lo strumento psicometrico valido per l'autovalutazione dell'occupabilità è il questionario A.V.O. Giovani che si compone di due versioni. Una (AVO Giovani-Strumento per l'approfondimento qualitativo) mira a raccogliere informazioni su dati di vita (biografici, curricolari, professionali, formativi, ecc.), in altri termini, su tutte le variabili descrittive rilevanti ai fini dell'approfondimento qualitativo. Nello specifico, oltre a raccogliere dati anagrafici, dati relativi alla formazione (titolo di studio conseguito e altre esperienze professionali certificate o meno) e dati sullo stato occupazionale/lavo-

rativo (lavori svolti, settori occupazionali in cui si è impiegati), esplora alcune dimensioni di sicuro interesse ai fini della definizione dell'occupabilità: le strategie di ricerca del lavoro messe in atto, la partecipazione sociale, la conoscenza dei servizi presenti nel territorio e il possesso di alcune competenze.

L'altra versione, Questionario AVO Giovani - Potenziale interno di occupabilità, esplora le dimensioni che nel modello costituiscono le risorse personali che determinano il potenziale interno di occupabilità: l'adattabilità professionale, il coping, l'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, la percezione del mercato del lavoro, le reti sociali e il sostegno percepito. È uno strumento psicometrico e quindi come tale di natura quantitativa.

La compilazione di entrambi gli strumenti fornisce un profilo completo di dati e di spunti per la formulazione di un personale progetto professionale, ma, anche la possibilità di giungere a un profiling del grado di occupabilità più completo e attendibile.

In sintesi, il questionario AVO Giovani consente di produrre come output complessivo un indice del potenziale interno di occupabilità dato dall'insieme delle risorse interne emerse significative dalla

analisi di validità del costrutto del modello proposto.

Il Bilancio di Competenze, si presenta come un dispositivo di accompagnamento finalizzato ad avviare e sostenere un processo di riflessione senza il quale gli apprendimenti esperienziali rischierebbero di rimanere ad un livello implicito. Lo strumento è costituito da 54 items ed elaborato sulla base delle competenze chiave di cittadinanza dell'European Framework, delle Life Skills dell'OMS e delle competenze individuate dall'ANVUR, attraverso una auto-valutazione del soggetto delle competenze trasversali che ritiene di possedere, favorisce una ricognizione di queste, posizionandole su livello di risorse, livello intermedio e criticità. Attraverso una scala Likert da 1 (per niente) a 5 (moltissimo) vengono esplorate le seguenti aree di competenze:

- **Costruzione del sé:** Imparare a imparare, progettare. A questa macro-categoria appartengono le skills di carattere processuale che si acquisiscono e si sviluppano nei contesti formali, non formali e informali in una prospettiva lifelong learning, ovvero durante l'intero arco di vita;
- **Rapporto con la realtà:** Comunicare, risolvere problemi, individuare nessi e relazioni, acquisire ed interpretare l'informazione. A questa macro-categoria appartengono le skills che si riferiscono alla modalità di interazione che ciascuno assume a contatto con la realtà;
- **Relazione con gli altri:** collaborare e partecipare, agire in modo autonomo e responsabile. A questa macro-categoria appartengono le skills

di carattere relazionale e fanno riferimento alla posizione che ciascuno assume nell'interazione con gli altri;

- Life Skills: È la macro-categoria più estesa e ad essa appartengono tutte le skills relative alla gestione di sé stessi in relazione ad eventi, fatti e vissuti quotidiani e straordinari: gestione dello stress, autoconsapevolezza, pensiero critico, pensiero creativo, empatia, gestione delle relazioni, decision making, gestione delle emozioni + gestione del tempo, flessibilità al cambiamento.

Dall'elaborazione del questionario si ottiene un profilo individuale delle competenze trasversali possedute dal soggetto in termini di risorse, livello intermedio e criticità, risorse e competenze che vengono inserite nel cv cartaceo e nel digital cv, ancorandole ai contesti rispetto ai quali sono state acquisite.

La riflessività facilita la trasformazione del vissuto in esperienza e gli apprendimenti di quest'ultime in competenze e saperi. Il Bilancio di Competenze, dunque, si presenta quale strumento per lo sviluppo del potenziale riflessivo e progettuale dei soggetti. Ciò comporta un ripensamento della categoria di formazione per intenderla come un processo continuo, da attualizzare attraverso una varietà di esperienze e possibilità di apprendimento, finalizzato non solo all'accesso di conoscenze, ma anche alla produzione e trasformazione delle stesse da parte dei soggetti stessi. Il ricorso all'approccio biografico (attraverso l'uso di frammenti e storie di vita e la relativa condivisione di materiale biografico in set formativi circolari, etc.) può difatti portare allo sviluppo di due dimensioni fondamentali:

- a) la valorizzazione dell'immagine personale;
- b) la consapevolezza e valorizzazione della cifra esperienziale soggettiva.

Per quanto riguarda la valorizzazione dell'immagine personale, ci si riferisce sia alla consapevolezza che alla valorizzazione della cifra esperienziale soggettiva. Difatti, l'approccio biografico, attraverso l'utilizzo di vari dispositivi contribuisce a recuperare, gli eventi della nostra vita passata e ad attribuire ad essi nuovi significati, e così facilitando la ricostruzione di un'auto-immagine del soggetto, funzionale al rilancio di una prospettiva sul futuro.

La mappa delle competenze è lo strumento utilizzato per effettuare una ricognizione delle competenze acquisite e/o sviluppate collocandole nei diversi contesti di apprendimento formale, non formale ed informale. Viene chiesto ai partecipanti di realizzare una mappa dei vari contesti di apprendimento e, quindi, delle esperienze personali e professionali attraverso le quali hanno acquisito conoscenze e sviluppato soft skills. Si tratta di un dispositivo narrativo che consente, ai soggetti che lo sperimentano, di cogliere le relazioni vitali presenti nei diversi scenari di vita, ancorando concretamente

le competenze trasversali alle esperienze e a i contesti specifici di apprendimento (Striano in Striano & Marone, 2012).

L'autovalutazione e il riconoscimento delle competenze, a partire dalla rielaborazione riflessiva dell'esperienza personale e professionale, rappresentano un obiettivo strategico e determinante, il cui raggiungimento richiede l'adozione di un approccio riflessivo e di dispositivi narrativi (Alberici, 2008; Alberici & Serreri, 2009; Demetrio, 2008; Le Boterf, 2000).

L'ICF è stato progressivamente utilizzato in molteplici ambiti di intervento delle politiche pubbliche, con particolare interesse per le politiche di welfare e quelle che tutelano la salute, l'educazione e il lavoro.

La principale finalità della classificazione ICF è quella di fornire a tutti gli attori e gli operatori coinvolti in azioni di promozione dell'inclusione delle persone con disabilità un linguaggio standard che serva da modello di riferimento per la descrizione delle condizioni di salute.

La Classificazione si articola in domini relativi alla salute e domini ad essa correlati. (come l'istruzione e il lavoro). I domini sono insiemi di funzioni fisiologiche, strutture anatomiche, azioni, compiti, o aree di vita correlate che vengono descritti dal punto di vista corporeo, individuale e sociale, e sono organizzati in due aree a) Funzioni e Strutture Corporee, b) Attività e Partecipazione.

Nell'ambito dell'ICF un costrutto di ordine generale è quello di "funzionamento" cioè gli aspetti che vengono considerati "positivi" di una persona, ovvero ciò che quella persona è in grado di fare.

4. Il caso

Il percorso, che di seguito verrà presentato nel dettaglio, è stato attivato per rispondere alla richiesta di un laureato triennale in ingegneria elettronica, che faceva richiesta di supporto nella fase di transizione tra diversi livelli di formazione e/o inserimento nel mercato del lavoro. È stato, pertanto, proposto allo studente di partecipare a un percorso individualizzato a cura di un team multidisciplinare².

L'intervento, articolato in sei incontri, è stato effettuato a domicilio per rispondere alle esigenze del laureato in condizione di disabilità.

² La presentazione del caso è stata autorizzata dall'interessato e dal Comitato Etico per la ricerca in Psicologia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

Il percorso è stato diviso in due fasi. La prima, a cura di una psicologa e di una pedagoga in un'ottica psico-pedagogica, ha previsto incontri singoli volti a promuovere l'autoconsapevolezza e l'orientamento del Sé attraverso l'utilizzo di dispositivi e strumenti quali-quantitativi.

La seconda fase, definita "Placement specializzato" si colloca nell'ambito dell'attività di supporto all'inserimento lavorativo dei laureati con disabilità dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. Questa fase è stata condotta dal responsabile del placement specializzato.

Il laureato aveva contattato per telefono il servizio di Placement Specializzato chiedendo di poter usufruire di una visita domiciliare perché non era in grado di deambulare ed era in attesa di essere operato all'anca. In risposta alla richiesta, lo psicologo operante presso il servizio di Placement ha organizzato gli incontri presso il domicilio del laureato.

In accordo con l'utente sono stati attivati i Servizi per la Promozione dell'Occupabilità ed il laureato è stato inserito in un percorso articolato in sei incontri con l'obiettivo di farlo familiarizzare con il mondo del lavoro attraverso un percorso personalizzato.

Incontro	Timing e Setting	Attività e strumenti utilizzati
Incontro di conoscenza	Modalità individuale/ Due ore	Presentazione e somministrazione dei questionari AVO e BdC
1° incontro	Modalità individuale/ Due ore	Restituzione profilo AVO e introduzione alle dimensioni dell'Occupabilità
2° incontro	Modalità individuale/ Due ore	Restituzione profilo BdC e introduzione alle soft skills
3° incontro	Modalità individuale/ Due ore	La mappa degli apprendimenti
4° incontro	Modalità individuale/ Due ore	Orientamento al colloquio di lavoro e alla redazione del Cv cartaceo
5° incontro	Modalità individuale Due ore	Analisi della domanda
6° incontro	Modalità individuale Due ore	Check list ICF

Al termine del percorso il laureato ha raggiunto gli obiettivi proposti, aumentando il proprio grado di autoconsapevolezza e di orientamento del Sé ed implementando il proprio bagaglio di risorse in termini di soft and life skills ed è quindi ritornato al Servizio di Placement specializzato ai fini di un possibile inserimento lavorativo nel contesto delle aziende del territorio.

La descrizione della condizione di salute è stata fatta con Checklist ICF che ha consentito di identificare il profilo di funzionamento della persona. Inoltre, attraverso l'analisi della domanda è stato possibile cogliere la dimensione emozionale del laureato.

Successivamente, il Servizio ha fatto da raccordo con un'azienda specializzata in servizi di consulenza in materia di sostenibilità che offre alle aziende servizi volti alla riduzione dell'impatto ambientale.

Lo Psicologo operante presso il Servizio ha accompagnato il candidato in azienda allo scopo di raccogliere notizie sulla mansione, sull'ambiente di lavoro in senso lato, utilizzando una matrice ICF.

Le informazioni acquisite dall'azienda e dal candidato decodificate in ICF allo scopo di identificare le condizioni di funzionamento ed i facilitatori necessari per un reciproco vantaggio competitivo business aziendale e intervento di placement specializzato.

Sulla base della matrice ICF - in accordo con il candidato - è stato predisposto da parte dell'azienda un ambiente lavorativo che tenesse in considerazione le condizioni di funzionamento del candidato nell'ottica di un ragionevole adeguamento del contesto lavorativo.

5. Conclusioni e prospettive

Il percorso realizzato dai Servizi per la Promozione dell'Occupabilità ha evidenziato le risorse che il candidato è riuscito ad utilizzare per un positivo inserimento nel mercato del lavoro concretizzatosi nell'assunzione da parte di una azienda leader nel campo della elettronica occupandosi di attività di testing di sistemi embedded scritti in linguaggio MISRA – C.

Pur tenendo conto della complessità dei contesti e delle variabili in gioco che rendono impossibili le duplicazioni, il percorso è suscettibile di modellizzazioni ed implementazioni tenendo conto dell'aumento di richieste di laureati in condizione di disabilità che, sulla base di un realistico loro profilo, potrebbero essere più facilmente inseriti in un contesto lavorativo inclusivo.

Bibliografia

- Alberici A. e Serreri P. (2009). *Competenze e formazione in età adulta. Il bilancio di competenza*. Roma: Monolite.
- Alberici A. (2008). *La possibilità di cambiare. Apprendere ad apprendere come risorsa strategica per la vita*. Milano: FrancoAngeli.
- Alberici A. (2002). *Imparare sempre nella società della conoscenza*, Bruno Mondadori, Milano.
- Alheit P. Bergamini S. (1996). *Storie di vita. Metodologia di ricerca per le scienze sociali*. Milano: Guerini. ISBN: 88-7802-694-8.
- Bandura, A. (1997). *Autoefficacia: teoria e applicazioni*. Tr. it., Trento: Edizioni Erickson, 2000.
- Capo M. (2019). Training transits: a path of promotion of employability for mothers of the Spanish Neighborhoods of Naples. *Form@re - Open Journal per la formazione in rete*, [S.l.], v. 19, n. 2, p. 333-349, lug. 2019. ISSN 1825-7321. Disponibile all'indirizzo: <http://www.fupress.net/index.php/formare/article/view/25175>. Data di accesso: 17 ott. 2019 doi:10.13128/formare-25175.
- Capo M. (2016). My patchwork skills: uno strumento di ricognizione/promozione personale. In Striano M., Capobianco R., (a cura di), *Il Bilancio di competenze all'università: esperienze a confronto*. Napoli: Fridericiana Editrice Universitaria, pp. 151-172.
- Capobianco R. (2016). Il Bilancio di competenze all'Università tra EQF e Life skills, in Striano M. Capobianco R., a cura di, *Il Bilancio di competenze all'università: esperienze a confronto*. Napoli: Fridericiana Editrice Universitaria, pp. 131-150.
- Carli R., Paniccia R. M., *Analisi della domanda. Teoria e tecnica dell'intervento in psicologia clinica*, Il Mulino, Bologna 2003.
- Costa M. (2013). *Forma-Azione: i processi di capacitazione nei contesti di innovazione*.
Formazione & Insegnamento, XI (1), pp.103-118. <http://www.formazione-insegnamento.net/it/volumi/vol-12013.html> DOI: 10746/-fei-XI-01-13_08.
- De Carlo M.E. (2011). *Rileggere le competenze invisibili. Percorsi narrativi e prospettive narratologiche nella formazione continua*. Milano: FrancoAngeli.
- Demetrio D. (2008). *La scrittura clinica. Consulenza autobiografica e fragilità esistenziali*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Fabbi D. *Oltre la metafora*. In D. Demetrio (a cura di), *Metodi per la formazione, Adultià*. Milano: Edizioni Guerini, Ottobre, 2004, pp. 73-81.
- Fabbi D. Formenti L. (1991). *Carte d'identità. Verso una psicologia culturale dell'individuo*. Milano: FrancoAngeli. ISBN: 9788820469207.
- Francescato D. e Ghirelli G. (1998). *Fondamenti di Psicologia di comunità*. Roma: Carocci.
- Gilardi S. e Guglielmetti C. (2015). Will I Make it? Self- Perceived employability in the unemployed. *Ricerche di Psicologia*, 1, 63-87. DOI:10.3280RIP2015-001003.

- Grimaldi A. (2016). Dall'Autovalutazione dell'Occupabilità al progetto professionale – La pratica Isfol di orientamento specialistico, Roma, Isfol, (Isfol, Research Paper, 30).
- Grimaldi A. Bosca M. A. Porcelli R. e Rossi A. (2015). AVO: Lo strumento Isfol per l'Occupabilità dei giovani. Dalle premesse culturali ai criteri generativi, Osservatorio Isfol, V (2015), n. 1-2.
- Grimaldi A. Porcelli R. e Rossi A. (2014). Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità. La proposta dell'Isfol al servizio dei giovani, Osservatorio Isfol, IV (2014), n. 1-2, pp. 45-63.
- Guichard J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp. 251-258. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.03.004.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, pp.111-124. DOI: 10.1007/s10775-005-8789-y.
- Knowles M. La formazione degli adulti come autobiografia. Milano: Raffaello Cortina Editore, 1996.
- Lavanco G. e Novara, C. (2002). Elementi di Psicologia di comunità. Approccio teorico aree di intervento, metodologie e strumenti. Milano: McGraw-Hill.
- Lazarus R. S. e Folkman R. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Co Inc.
- Le Boterf G. (2000). *Construire le compétences individuelles et collectives*. Les Edition D'Organisation, Paris.
- Margiotta U. (2017). La formazione dei talenti. Milano: FrancoAngeli.
- Margiotta U. (2014). Competenze, Capacitazione e Formazione: dopo il welfare. In G. Alessandrini, U. Margiotta, M. Costa, M. L. De Natale, D. Santarone, M. Fiorucci, P. Ellerani, A. Gargiulo Labriola, L. Moschini, F. Abbate, La “pedagogia” di Martha Nussbaum (pp. 39-63). Milano: FrancoAngeli.
- Mezirow J. (1991). *Apprendimento e Trasformazione*. Trad. it., Milano: Raffaello Cortina Editore, 2003.
- Mulder M. (2012). European Vocational Education and Training (Capitolo 7), in Wilson, J.P., ed., *Human Resource Development: Learning, Education and Training*. London: Kogan Page. DOI: 10.1002/hrdq.21174.
- Mulder M. (2007). “Competence – the essence and use of the concept in ICVT”. *European Journal Vocational Training*, 40: 5-22.
- Nussbaum M. (2012). *Creare capacità. Liberarsi dalla dittatura del Pil*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum M. (2009). *L'intelligenza delle emozioni*. Bologna: Il Mulino.
- Nussbaum M. (2005). *Capacità personale e democrazia sociale*. Reggio Emilia: Diabasis.
- OECD (2019). *OECD Future of Education and Skills 2030 Concept Note*.
- Salling Olesen H. (2017). A critical Review of the Concept of Competence in Relation to Competence Assessment. In G. Alessandrini (a cura di), *Atlante di Pedagogia del Lavoro*. Milano: FrancoAngeli, pp. 170-184.

- Salling Olesen H. (2016). A Psycho-Societal Approach to Life Histories. In Goodson I., Antikainen A., Sike P. and Andrews M., eds., *The Routledge International Handbook on Narrative and Life History*. London: Routledge.
- Salling Olesen H. (2014). The invention of a new language of competence – a necessary tool for a lifelong learning policy. In Duvekot R. C., Joong Kang D. and Murray A., eds., *Linkages of VPL: Validation of Prior Learning as a multitargeted approach for maximizing learning opportunities for all*. Rotterdam: EC – VPL, Vught, pp. 37-44.
- Savickas M.L. (2014). *Career Counseling. Guida teorica e metodologica per il XXI secolo*. Trento: Erikson.
- Savickas M.L. and Porfeli E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence across 13 Countries, *Journal of Vocational Behaviour*, 80, pp.661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.012.
- Savickas M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association. DOI: 10.1017/jgc.2012.12.
- Savickas M. L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.-P., Duarte M. E., Guichard J. & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life Designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, pp.239-250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.
- Savickas M. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *Career Development Quarterly*, 45, pp.247-259. DOI: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x.
- Sen A. (1999). *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Striano M., Melacarne, C. e Oliverio S. (2018). *La riflessività in educazione. Prospettive, modelli, pratiche*. Brescia: Scholé.
- Striano M. (2015). La sfida del riassetto di competenze e life skills. In E. Marescotti (a cura di). *Ai confini dell'educazione degli adulti. I limiti, le possibilità, le sfide*. Milano: Mimesis, pp. 124-135.
- Striano M. (2012). Google Maps come strumento di lavoro didattico in ambito universitario. Una possibile applicazione in un corso di Pedagogia. In (a cura di) M. Striano e F. Marone, *Cultura postmoderna e linguaggi divergenti*. Milano: FrancoAngeli, pp. 17-26.