



COLLOQUIO SCIENTIFICO SULL'IMPRESA SOCIALE

XVI EDIZIONE L'IMPRESA SOCIALE PER LO SVILUPPO DEL PAESE

16-17 GIUGNO 2022 DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E MANAGEMENT

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA VIA SAN FAUSTINO 74 B



# PROGRAMMA

## GIOVEDÌ 16 | 06 | 22

9.30 Accoglienza, registrazione partecipanti, welcome coffee

10.00-11.30 **PLENARY SESSION**

**Introduzione alla XVI edizione del Colloquio Scientifico sull'impresa sociale**

**Il programma di ricerca sull'impresa sociale: tra forma istituzionale specifica e visione alternativa della natura generale dell'impresa**

Keynote speech di **Lorenzo Sacconi**

Dipartimento di Diritto Pubblico Italiano e Sovranazionale, Università degli Studi di Milano

11.30-13.00 **PAPER SESSION**

**L'impresa sociale tra teoria e policy**

**PAPER SESSION**

**Il ruolo della valutazione d'impatto per organizzazioni e stakeholder**

13.00 Pranzo

14.00-16.00 **PAPER SESSION**

**Caratteristiche distintive dell'impresa sociale: identità, profili economici, organizzativi e fiscali**

**PAPER SESSION**

**Oltre il welfare: l'impresa sociale come attore di sviluppo locale**

16.00 Coffee break

16.30-18.00 **PAPER SESSION**

**L'impresa sociale come soggetto innovativo di politiche del lavoro**

**PAPER SESSION**

**Il ruolo dell'impresa sociale nei processi di rigenerazione urbana**

18.00-22.00 **SERATA CULTURALE**

Visita guidata al Museo Diocesano e cena presso il Museo con musica live

## VENERDÌ 17 | 06 | 22

9.30-11.00 **PAPER SESSION**

**I tratti peculiari dell'essere impresa sociale**

**PAPER SESSION**

**Impresa sociale: PNRR, politiche di sostegno, pratiche di sviluppo**

11.00 Coffee break

11.30-13.30 **PLENARY SESSION**

**Quali prospettive per la ricerca sul terzo settore e sull'impresa sociale**

13.30 Light lunch di saluto

**ISCRIVITI QUI**

# GIOVEDÌ 16 | 06 | 22

ACCOGLIENZA, REGISTRAZIONE PARTECIPANTI, WELCOME COFFEE | 9.30

PLENARY SESSION | 10.00-11.30

AULA MAGNA

## Introduzione al XVI Colloquio Scientifico sull'impresa sociale

Marco Musella – Professore ordinario presso l'Università degli Studi di Napoli "Federico II", Presidente di Iris Network  
Raffaele Miniaci – Professore ordinario presso l'Università degli Studi di Brescia, Presidente di Socialis

## Il programma di ricerca sull'impresa sociale: tra forma istituzionale specifica e visione alternativa della natura generale dell'impresa

Keynote speech di **Lorenzo Sacconi** – Professore ordinario presso il Dipartimento di Diritto Pubblico Italiano e Sovranazionale, Università degli Studi di Milano

PAPER SESSION | 11.30-13.00

## L'impresa sociale tra teoria e policy

AULA MAGNA

### L'impresa sociale: dai concetti teorici all'applicazione a livello di policy

[Giulia Galera, Stefania Chiomento](#) (Euricse)

### L'impresa sociale e le nuove prospettive per un'amministrazione condivisa

[Mario Gorlani](#) (Università degli Studi di Brescia)

### Il Piano d'azione europeo per l'economia sociale: quali riflessi per l'Italia?

[Giammaria Gotti](#) (Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa)

CHAIR: GIANFRANCO MAROCCHI (IMPRESA SOCIALE)

## Il ruolo della valutazione d'impatto per organizzazioni e stakeholder

SALA BIBLIOTECA

### Il ruolo della valutazione d'impatto negli interventi a contrasto della disuguaglianza sociale.

#### La progettazione sulle povertà educative come caso studio

[Cristiana Paladini](#) (Centro Studi Socialis, Brescia)

### La rendicontazione dell'impatto sociale e la pubblica amministrazione.

#### Una sperimentazione sulle imprese sociali adottando l'analisi SROI

[Luca Bagnoli, Marco Bellucci](#) (Università degli Studi di Firenze), [Carmela Nitti](#) (Università degli Studi di Firenze – ARCO Action-Research Centre, Firenze), [Vittoria Vineis, Enrico Testi](#) (ARCO Action-Research Centre, Firenze)

### Modalità e opportunità di applicazione all'impresa sociale del nuovo paradigma delle metriche ESG

[Davide Maggi, Paolo Rossi](#) (Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro")

CHAIR: LAURA BERARDI (UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CHIETI-PESCARA "G. D'ANNUNZIO")

PRANZO | 13.00

## Caratteristiche distintive dell'impresa sociale: identità, profili economici, organizzativi e fiscali

AULA MAGNA

### La fiscalità del Terzo settore alla luce delle ultime sentenze della Corte costituzionale (131/2020 e 72/2022)

Giulia Boletto (Università di Pisa)

### Confini organizzativi e modelli di governo delle imprese sociali alla luce delle recenti linee guida ministeriali sul coinvolgimento degli stakeholder interessati ai processi decisionali

[Settimio Desideri](#) (Studio Desideri, Roma)

### Il finanziamento dell'impresa sociale: uno studio sperimentale

Virginia Cecchini Manara (Università degli Studi di Milano), Marco Faillo (Università degli Studi di Trento), Lorenzo Sacconi (Università degli Studi di Milano), Klaudijo Klaser (Università degli Studi di Trento)

### La partecipazione femminile negli organi decisionali delle cooperative in Italia

[Annalisa Cristini](#), [Mara Grasseni](#), [Federica Origo](#) (Università degli Studi di Bergamo)

CHAIR: MARCO GARGIULO (CONSORZIO NAZIONALE IDEE IN RETE)

## Oltre il welfare: l'impresa sociale come attore di sviluppo locale

SALA BIBLIOTECA

### I distretti del cibo dell'area della piana di Gioia Tauro e dell'Areale dello Stretto, tra sviluppo locale e imprese sociali

Marco Musella (Università degli Studi di Napoli "Federico II"), Giuseppe Critelli, Fortunato Cozzupoli, Maria Umbro (Gal Batir, Villa San Giovanni RC)

### L'impresa sociale come strumento per le CSA: una nuova opportunità per la restituzione alla comunità dei terreni confiscati

[Caterina De Benedictis](#), [Jacopo Sforzi](#) (Euricse)

### Le aree interne italiane: nuovi ecosistemi locali di innovazione sociale

[Michele Iuliano](#) (Università di Bologna)

### Forza e debolezza della cooperazione sociale nel Mezzogiorno d'Italia: una overview attraverso i dati Istat

Francesco Amati, Melania Verde (Università degli Studi di Napoli "Federico II")

CHAIR: MARCO MUSELLA (UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI "FEDERICO II")

COFFEE BREAK | 16.00

PAPER SESSION | 16.30-18.00

## Il ruolo dell'impresa sociale nei processi di rigenerazione urbana AULA MAGNA

---

**UP centro abitato: il ruolo delle cooperative sociali per rigenerare, accompagnare e includere.**

**Il caso della cooperativa sociale Arcobaleno**

[Daniel Iannaci, Giovanni Porquier, Tito Ammirati](#) (Cooperativa sociale Arcobaleno, Torino)

**Coprogettare la rigenerazione urbana: la collaborazione tra pubblica amministrazione e imprese sociali per lo sviluppo locale. I casi de La Polveriera e di ExFadda**

[Andrea Mugnaini](#)

**Impresa sociale: i processi di sostegno alla sua nascita tra cultura locale, emozioni e rigenerazione dell'essere comunità**

Viviana Langher (Sapienza Università di Roma), Anna Riglioni (NEST Ricerca e intervento psicosociale, Roma)

CHAIR: MICHÉLE PEZZAGNO (UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA)

## L'impresa sociale come soggetto innovativo di politiche del lavoro SALA BIBLIOTECA

---

**Imprese sociali di inserimento lavorativo in Europa: il progetto B-WISE**

[Giulia Galera, Giulia Tallarini](#) (Euricse)

**Le competenze dei lavoratori delle imprese sociali di inserimento lavorativo: primi risultati da un'indagine europea**

[Chiara Carini, Paola Delvecchio](#) (Euricse), [Andrea Signoretti](#) (Università degli Studi di Trento)

**Agricoltura sociale e ruolo dell'impresa sociale nell'erogazione di servizi alla persona**

Francesco Amati (Università degli Studi di Napoli "Federico II")

**Agenzia Territoriale: un modello di innovazione sociale per occupazione e disabilità**

[Michela Saretta, Elena Smiderle, Alice Segalina](#) (Cooperativa sociale Margherita, Sandrigo VI), [Simone Visentin](#) (Università degli Studi di Padova)

CHAIR: ELISA CHIAF (COOPERATIVA DI BESSIMO, CONCESIO BS – UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA)

---

## SERATA CULTURALE

DALLE 18.00

Visita guidata al Museo Diocesano e cena presso il Museo con musica live

---

# VENERDÌ 17 | 06 | 22

PAPER SESSION | 9.30-11.00

## I tratti peculiari dell'essere impresa sociale

SALA BIBLIOTECA

### 'Si vive una volta sola': l'impresa sociale alla prova della Great Resignation

[Roberto Santoro](#) (Istituto Universitario Salesiano di Torino)

### Coproduzione con i pazienti: una fonte di beni relazionali e di produttività per il welfare di domani

[Valentina Blandi](#) (Consorzio Zenit, Firenze)

### L'autovalutazione formativa nelle strutture di protezione sociale

[Daniele Montresor](#) (Cooperativa sociale I Piosi, Sommacampagna VR)

CHAIR: FELICE SCALVINI (FONDAZIONE ASM)

## Impresa sociale: PNRR, politiche di sostegno, pratiche di sviluppo

AULA MAGNA

### PNRR e impresa sociale: ruoli e possibilità

[Elisa Chiaf](#) (Cooperativa di Bessimo, Concesio BS – Università degli Studi di Brescia), [Filippo Montesi](#) (Social Impact Agenda per l'Italia – Human Foundation)

### Il sostegno al Terzo Settore in Piemonte

[Martino Grande](#), [Chiara Rondinelli](#), [Renato Cugno](#) (IRES Piemonte)

### Digitalizzazione dell'economia sociale: una revisione sistematica della letteratura

[Sara Damavandi](#), [Laura Berardi](#) (Università degli Studi di Chieti-Pescara "G. D'Annunzio")

CHAIR: ANDREA BERNARDONI (LEGACOOPSOCIALI, LEGACOOP UMBRIA)

PLENARY SESSION | 11.30-13.00

AULA MAGNA

## Quali prospettive per la ricerca sul terzo settore e sull'impresa sociale

**Carlo Mango** – Responsabile Ricerca & Innovazione Fondazione Cariplo

**Carola Carazzone** – Segretario Generale di Assifero, Presidente di DAFNE

**Gian Paolo Barbetta** – Professore di Politica Economica presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

**Felice Scalvini** – Presidente di Fondazione ASM

Moderata: Raffaele Miniaci (Università degli Studi di Brescia)

Conclusioni a cura di Marco Musella (Università degli Studi di Napoli "Federico II", Iris Network)

LIGHT LUNCH DI SALUTO | 13.30

## Organizzazione



**Iris Network**  
Istituti  
di Ricerca  
sull'Impresa  
Sociale



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI BRESCIA



## Con il sostegno di



FONDAZIONE ASM  
GRUPPO a2a

## **Titolo**

Agenzia Territoriale: un servizio di innovazione sociale per occupazione e disabilità – Working Paper

## **Autori**

Michela Saretta<sup>1</sup>, Simone Visentin<sup>2</sup>, Elena Smiderle<sup>1</sup>, Alice Segalina<sup>1</sup>,

## **Affiliazione**

<sup>1</sup> Margherita Società Cooperativa Sociale ONLUS, Sandrigo (Vicenza), Italia

<sup>2</sup> Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Padova, Italia

## **Abstract**

### *Background*

Le persone con disabilità intellettive affrontano maggiori ostacoli nell'accesso al mondo del lavoro, soprattutto se non possiedono i requisiti di idoneità previsti dalle norme vigenti a livello nazionale e regionale.

### *Obiettivo*

Il presente contributo documenta gli esiti di Agenzia Territoriale, un servizio di inclusione lavorativa e occupazionale realizzato da Margherita Società Cooperativa Sociale Onlus, in provincia di Vicenza. Il framework teorico di riferimento combina la prospettiva bio-psico-sociale sulla disabilità e l'approccio delle capability, con particolare attenzione alle dimensioni della partecipazione sociale, dell'autodeterminazione, e del benessere fisico e mentale.

### *Metodologia*

L'impianto valutativo qualitativo, sviluppato secondo una logica partecipata, ha sviluppato una comparazione tra valutazione ex ante ed ex post, relativamente a un gruppo di quattro persone che hanno preso parte al progetto. Lo strumento progettuale, denominato Progetto di Vita, ha permesso di documentare gli outputs, gli outcomes e il processo di accompagnamento relativamente alle quattro persone sopracitate, coinvolte in Agenzia Territoriale da almeno tre anni.

### *Esiti*

I risultati evidenziano diversi cambiamenti tra t0 e t1: dopo il triennio risulta accresciuta l'importanza di dimensioni come "autonomia nelle scelte", "autonomia e cura di sé", e "lavoro occupazione"; mentre a livello di soddisfazione il rating più alto è nelle dimensioni quali "indipendenza economica", "autonomia nelle scelte" e "salute mentale e fisica". Al contempo, alcune dimensioni come "tempo libero" e "relazioni affettive" evidenziano una regressione. Il miglioramento è frutto soprattutto di un lavoro d'équipe in grado di attuare planning sempre più personalizzati e supporti da un punto di vista del rapporto con gli altri. Mentre altre risorse quali la riduzione del supporto educativo e supporto nella gestione economica non hanno inciso sul ben-essere complessivo delle persone considerate.

### *Conclusioni*

Il servizio di Agenzia Territoriale si conferma essere un supporto e un'alternativa per l'entrata nel mondo lavorativo e/o occupazionale delle persone con disabilità intellettive. In ottica di riprogettazione, si tratta di consolidare i dispositivi che si sono rivelati efficaci, ampliando sempre più le strategie educative e il lavoro con il territorio attraverso altre imprese sociali del terzo settore, enti pubblici e pubbliche amministrazioni.

## 1. Introduzione

Il termine lavoro può essere declinato attraverso almeno due significati differenti: il primo indica l'attività stessa - *lavoro sostanziale* - con una conseguente utilità per la propria sopravvivenza (Mingione e Pugliese, 2018). Il secondo, relativo alle scienze sociali, si rifà al concetto di *lavoro occupazionale*: va inteso come sinonimo di occupazione e non si limita a riferirsi esclusivamente a uno scambio tra manodopera e reddito, ma suggerisce che un'occupazione può includere diversi aspetti quali il soddisfacimento di bisogni differenti da quello legato all'aspetto retributivo, come: la realizzazione personale, l'auto-affermazione, il riconoscimento sociale, il sentimento di sentirsi valorizzati e utili alla società. Quando l'operato viene riconosciuto da una comunità ci si sente inclusi e parte di essa (Mingione e Pugliese, 2018).

Per quanto riguarda le persone con disabilità, specialmente con disabilità intellettive, presentano maggiori difficoltà nel processo di inclusione professionale ed occupazionale, nonostante la Convenzione ONU (2006) - articolo 27 - sancisca che *“gli Stati parte riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di uguaglianza con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono e in un ambiente che favorisca l'inclusione e l'accesso”* (Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, 2006, p. 1122).

Anche la letteratura conferma che le persone con disabilità sperimentano persistenti barriere e disparità con tassi di occupazione più bassi, meno ore lavorate e salari ridotti rispetto alle persone senza disabilità (Bellman et al., 2014; Sundar et al., 2018). In parte, questo è una conseguenza della tendenza negativa ad attuare atteggiamenti stigmatizzanti nei confronti delle persone con disabilità, considerandole come un gruppo omogeneo piuttosto che come individui con specifiche abilità, talenti e capacità, provocando effetti negativi da un punto sociale, psicologico ed economico. Difatti, la mancanza di un'occupazione peggiora la percezione di ben-essere della persona, impedisce il pieno raggiungimento dell'inclusione sociale e influisce su povertà e dipendenza, esperienze comuni per le persone con disabilità (Scanlon et al., 2019). A incidere su questa situazione ci sono anche le barriere che le persone con disabilità incontrano nella ricerca di una vita soddisfacente, generate da una società che non considera i bisogni e i desideri di ogni singolo individuo e non offre supporti adeguati. In base alle evidenze scientifiche, risulta decisiva l'attuazione di una pianificazione centrata sulla persona, efficace nel coinvolgere attivamente la persona stessa, e di lavorare per assicurare sempre più alternative e opzioni accessibili (Scanlon et al., 2019).

Considerando specificatamente l'Italia, non tutte le persone con disabilità hanno libero accesso al mondo del lavoro nonostante abbiano buone abilità sociali. Sono, infatti, presenti dei prerequisiti che regolano l'entrata nel mercato lavorativo relativamente alle norme per il diritto al lavoro dei disabili, legge n.68/99 e legge regionale n.16/2001. I dati, inoltre, confermano come il rapporto tra le persone con disabilità e il lavoro sia ancora un elemento critico in Veneto così come nel territorio nazionale: su 100 persone tra i 15-64 anni con limitazioni funzionali motorie, sensoriali, disturbi intellettivi o del comportamento, solo il 35.8% è occupato (Istat, 2019). Questa situazione è accompagnata anche da un pensiero culturale diffuso per cui *“lavoro e disabilità”* sono collegati solo all'obbligo normativo delle aziende, mentre serve un cambiamento culturale in grado di favorire una reale possibilità di inclusione lavorativa. In relazione a ciò, le imprese sociali stanno assumendo un ruolo sempre più fondamentale, diventando un ponte strategico per generare opportunità necessarie per costruire fiducia, superare ostacoli e fornire alternative occupazionali in grado di soddisfare bisogni psicologici e sociali (Cho et al., 2019). L'occupazione lavorativa viene sostenuta anche dalle politiche sociali, per le quali il concetto di inclusione sociale è interpretato principalmente come indipendenza e piena occupazione (Gustafsson et al., 2018). Inoltre, la soddisfazione occupazionale è correlata positivamente al ben-essere soggettivo (Haile, 2016). Nonostante ciò, poco si sa delle prospettive e delle esperienze lavorative e occupazionali di persone con disabilità, soprattutto se lette attraverso la prospettiva bio-psico-sociale e del capability approach (Sen, 2002), attenta a considerare ciò che il contesto fisico e relazione è capace di attivare

per supportare il funzionamento della persona e ciò che ha valore per sé stessa (Gilson et al., 2022; Maroto et al., 2014).

Infatti, il valore dell'esperienza lavorativa nelle traiettorie delle persone con disabilità è indiscutibile: l'imparare un lavoro o, come ci spiegava già anni fa Montobbio, imparare a lavorare, diventa una competenza essenziale per alimentare un'identità adulta autentica: si apre uno spazio nel quale agire un ruolo sociale attivo, attraverso il quale si fa esperienza di sé, si cresce in consapevolezza e ci si 'allena' a un impegno restitutivo verso la comunità e il contesto professionale. E, in tutto questo, senza trascurare la sollecitazione di Lepri (2020) proprio in tema di adultità: quest'ultima si costruisce e si afferma nel tempo, facendo esperienza anche dei propri limiti.

Nel rispetto di questa prospettiva, le progettazioni che intendono alimentare percorsi di emancipazione personale attraverso il lavoro devono coltivare una lettura sistemica che si interroga su come il contesto si faccia capacitante (Visentin, 2016), cioè flessibile nella sua organizzazione, al fine di creare un apparato facilitante a sostegno delle capacità personali, nella consapevolezza che è la situazione a generare la capacità e non viceversa (Lascioli in Marchisio, 2019). Il tutto, integrando il lavoro dentro alla più ampia prospettiva del Progetto di Vita (Canevaro, 2006), la sola in grado di salvaguardare una comprensione globale e non parcellizzata della persona.

Alla luce delle argomentazioni fin qui esposte, lo studio mira a analizzare e approfondire un servizio di inclusione lavorativa, denominato Agenzia Territoriale (AT), sviluppato e realizzato da Margherita Società Cooperativa Sociale Onlus nel territorio di Vicenza. AT, attraverso lo strumento "Progetto di Vita", intende incrementare il ben-essere della persona e, coerentemente con il framework di riferimento, il capability set personale, con specifica attenzione all'autodeterminazione (con le relative sottodimensioni: autonomia e cura di sé, autonomia nelle scelte, indipendenza economica), alla partecipazione sociale (vita sociale, vita politica, relazioni affettive) e al benessere fisico e mentale.

## **2. Contestualizzazione**

### **2.1 Margherita Società Cooperativa Sociale ONLUS**

Margherita Società Cooperativa Sociale Onlus nasce nel 1987 nel territorio di Sandrigo, Vicenza, con lo scopo di facilitare l'accesso al lavoro di persone svantaggiate, sviluppandosi successivamente come cooperativa di tipo A attraverso la gestione di servizi socio-sanitari, formativi e di educazione permanente, in particolare per persone con disabilità, persone anziane, bambini e giovani. Attualmente Margherita Cooperativa è:

- Impresa perché svolge un'attività economica professionalmente organizzata che ha come obiettivo la produzione di servizi alla persona e alla comunità.
- Cooperativa perché progetta e lavora con la partecipazione attiva di tutti i soci.
- Sociale perché lavora con la coscienza di esercitare una funzione pubblica, affrontando i problemi della singola persona e della singola famiglia, ma cercando soluzioni che coinvolgano e siano utili all'intera comunità.

Nello specifico, Margherita Cooperativa lavora in sinergia con le risorse del territorio in un'ottica di empowerment dei servizi tradizionali e creazione di servizi nuovi, investendo in tre dimensioni chiave: (i) reti multi-attore sempre più sostenibili e durature e che puntano sulla complementarietà di competenze e aree di intervento (alleanze tra diversi), attivando una molteplicità di iniziative e di attività non necessariamente sempre all'interno dei propri confini organizzativi (partnership circolari), (ii) uscita dalla sfera del solo aiuto sociale e focalizzandosi anche su altri aspetti quali il tempo libero e il lavoro, passando da una presa in carico solamente assistenziale e prestazionale a una presa in carico ricca di occasioni inclusive, (iii) una metodologia di dialogo e co-progettazione con sempre maggiori opportunità di scambio tra diversi mondi, quali servizi

pubblici e privati. Nel fare ciò, Margherita è nel tempo diventata soggetto capofila di una rete denominata il *“Futuro è adesso: inclusione e occupabilità”*. La rete è composta da 11 Comuni del territorio Vicentino (Isola Vicentina, Bressanvido, Caldogno, Dueville, Monteviale, Quinto Vicentino, Sandrigo, Montegalda, Grisignano del Zocco, Noventa Vicentina, Grumolo delle Abbadesse) e altri enti quali la Fondazione L.G. Bressan Onlus, Confartigianato Vicenza, UST Cisl Vicenza, Orsa Maggiore Società Cooperativa Sociale, Fondazione Candida Stefani e Fratelli Onlus. Questa rete ha l’obiettivo di continuare a realizzare opportunità di futuro per le persone con disabilità attraverso “una pluralità” di modelli di servizi congegnati - per quanto possibile - in una “filiera” flessibile capace di sostenere i progetti personalizzati e le specificità delle persone e famiglie che aderiscono.

## **2.2 Agenzia Territoriale**

Agenzia Territoriale è un servizio che vuole favorire l’inclusione (a tempo parziale o a tempo pieno) di uomini e donne con disabilità intellettiva di medio livello in contesti occupazionali esterni alla cooperativa, attraverso la collaborazione con le famiglie d’origine, i Distretti dell’AULSS8, gli enti e varie realtà del terzo settore, nonché le aziende pubbliche e private del territorio. Accanto ai percorsi all’esterno, vengono attivati anche diversi laboratori interni alla cooperativa quali laboratori di informatica e social network, cucina, falegnameria, espressivi e autobiografici, danza, cognitivo e creativo, grafica. Quest’ultimo è un laboratorio permanente (Labografica) che realizza materiale anche per committenti esterni. Inoltre, gli utenti vengono coinvolti nella gestione della segreteria di Margherita.

Agenzia Territoriale nasce come risposta a diverse esigenze presenti soprattutto nella fase di riorganizzazione delle politiche sulla disabilità avvenuta nei primi anni del 2000: la lotta contro forme mascherate di ghettizzazione delle persone con disabilità, le contrazioni della spesa sociale, la riqualificazione e il rinnovamento del terzo settore, la ridefinizione del ruolo dell’ente pubblico. Fin dall’inizio, l’intenzione di AT è stata quella di offrire nuove opportunità, anche a carattere sperimentale, per le persone con disabilità con buone capacità ed abilità, con inserimenti in contesti esterni alle strutture per la disabilità a sostegno della loro mancanza di prerequisiti (legge n.68/99 e legge regionale n.16/2001). L’attenzione, infatti, è rivolta a quelle persone che pur avendo un livello sufficientemente apprezzabile di abilità sociali non possiedono i requisiti previsti dalle norme sopracitate, riconoscendo e valorizzando competenze, attitudini e risorse.

### **2.1.1 Modello di intervento**

L’articolazione di Agenzia Territoriale prevede il susseguirsi di quattro fasi principali:

- la prima è dedicata al *coinvolgimento* del territorio con un lavoro di mappatura per individuare il miglior contesto di inserimento per la specifica persona considerata, e ponendo molta importanza al sistema di risorse e di vincoli presenti nel contesto di vita del singolo. In seguito, viene definito un programma di attività grazie al quale verranno delineati i compiti che la persona con disabilità andrà a svolgere;
- la fase centrale è rivolta all’*accompagnamento* dei soggetti coinvolti nel progetto – la persona con disabilità, la sua famiglia, i referenti del territorio e gli educatori professionali – con lo scopo di comprendere gli obiettivi e le strategie del progetto stesso;
- la terza fase è finalizzata alla *valutazione* della sperimentazione e alla definizione delle modalità di inserimento della persona con disabilità nel contesto lavorativo. Questa fase è funzionale a un orientamento verso tre diverse opportunità: un percorso di un tirocinio sociale a tempo pieno; un’esperienza di tirocinio sociale a tempo parziale che può essere affiancato dalla partecipazione ad alcune attività laboratoriali interne a cooperativa; l’inserimento definitivo nelle attività laboratoriali interne alla cooperativa;

- l'ultima fase riguarda la *riprogettazione* che avviene almeno una volta l'anno per analizzare gli esiti ed i risultati degli inserimenti e attuare modifiche e nuove strategie di intervento nel caso fosse necessario.

Il processo circolare di progettazione e riprogettazione dei singoli percorsi di inserimento ed inclusione si basa sul modello di progettazione dialogico-partecipata con il coinvolgimento di diversi attori ma prima di tutto della persona con disabilità. Lo strumento che viene utilizzato è il Progetto di Vita (PdV),<sup>1</sup> di cui uno dei principi cardine è il fatto di essere co-costruito non solo con l'educatore di riferimento e la persona con disabilità, ma anche con la rete delle persone significative e l'équipe educativa. Il PdV viene realizzato all'inizio del percorso e viene poi aggiornato dopo un anno. Questo permette di promuovere itinerari lavorativi in linea con i bisogni della persona, i suoi desideri e le aspirazioni personali. Nella sua configurazione complessiva, il PdV aiuta a individuare anche le competenze e le fragilità. Nell'azione progettuale e di accompagnamento, gli educatori professionali assumono un ruolo di facilitatori, sostenendo le persone con disabilità nel loro rapporto con il territorio esterno ma anche nella comprensione delle loro abilità e risorse. E coerentemente col framework di riferimento, agiscono per accrescere le opportunità di benessere della persona. Perciò, ci si muove dentro una idea diversa di welfare inteso come sistema complesso capace di favorire percorsi di vita fatti su misura di ogni singola persona, anche se in situazione di fragilità (Sen, 2002). Nello specifico, lo strumento Progetto di Vita è caratterizzato da una sorta di tool-kit in cui al suo interno troviamo le seguenti informazioni:

- Dati anagrafici.
- Dati informativi sulla persona (attitudini, interessi, desideri, abitudini), sul contesto familiare e sociale, sull'anno educativo precedente.
- Progetto individuale con le dimensioni del ben-essere (il cosiddetto set di capabilities): (1) autonomia nelle scelte, (2) salute fisica e mentale, (3) relazioni affettive, (4) autonomia e cura di sé, (5) tempo libero e creatività, (6) partecipazione alla vita sociale, (7) vita politica e associativa, (8) formazione ed informazione, (9) lavoro e occupazione, (10) indipendenza economica, (11) autonomia nel movimento, (12) vita spirituale, (13) scegliere dove vivere e con chi. Ogni dimensione viene accompagnata da una strategia educativa (fattore di conversione) personalizzata a supporto del progetto della persona.
- Organizzazione settimanale.
- Rete territoriale: risorse relazionali disponibili.

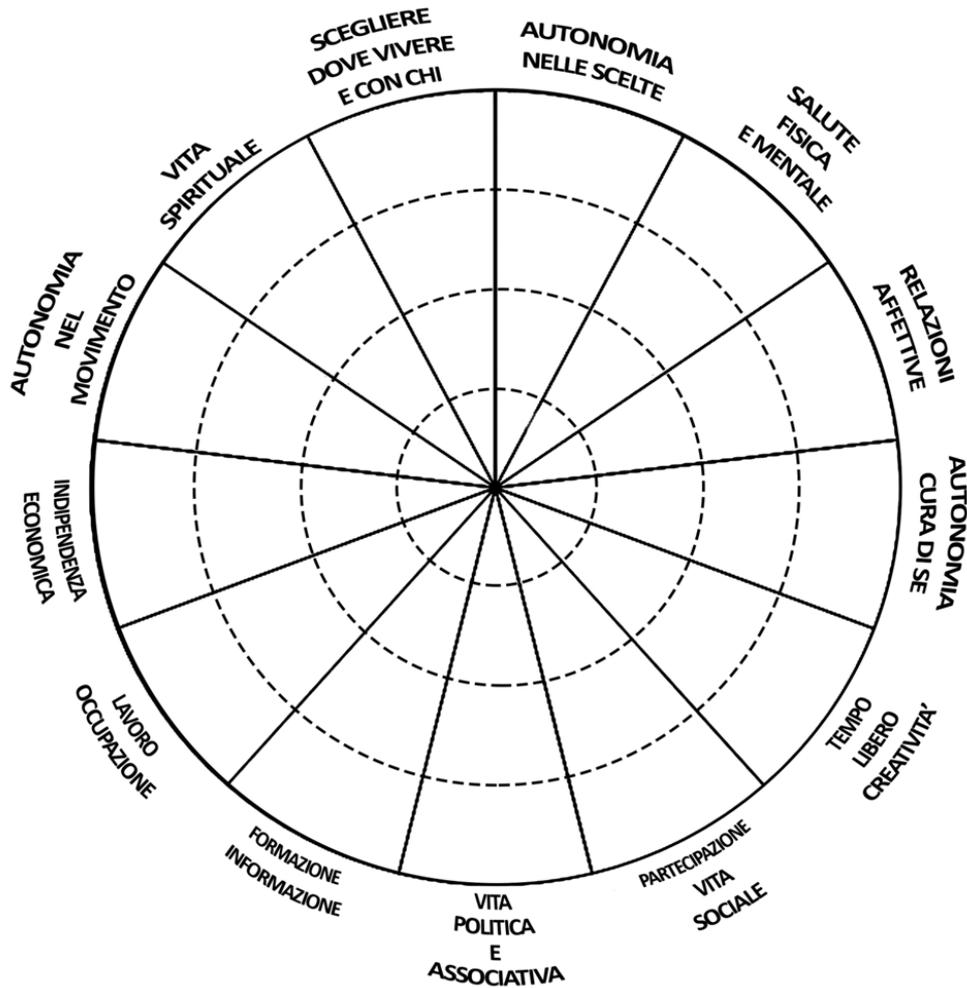
Il capability set, sopra illustrato, è graficamente raffigurato come una torta, dove ciascuna fetta è una capability (vedi figura 1): ogni dimensione è valutata secondo i criteri di 'importanza' e 'soddisfazione', il cui gradiente è espresso attraverso una scala a 5 punti (0-insufficiente; 1-sufficiente; 2-buono; 3-ottimo; 4-eccellente). Le priorità progettuali sono rappresentate dalle capability caratterizzate dal più ampio gap tra 'importanza' e 'soddisfazione'. Detto in altre parole: laddove si riscontra un importante insoddisfazione per

---

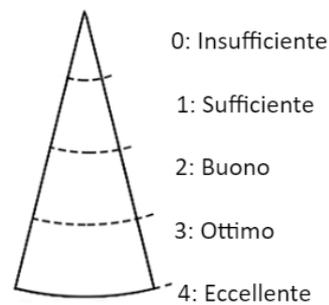
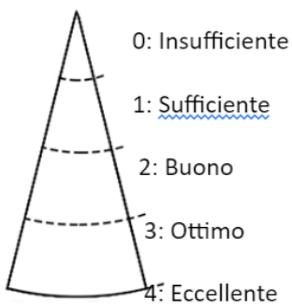
<sup>1</sup> La creazione stessa dello strumento Progetto di Vita è stata realizzata attraverso un processo di co-progettazione, con un coinvolgimento diretto anche delle persone con disabilità nell'individuazione del set di capability che caratterizza lo strumento stesso. Nello specifico, sono stati utilizzati diversi strumenti quali: un questionario generale per la raccolta delle informazioni anagrafiche; intervista semi-strutturata per l'analisi dei diversi ambiti di vita (abitazione, salute e cura di sé, movimento, istruzione e formazione, contesto lavorativo, relazioni famiglia, amicizia, relazioni sentimentali, uscite e divertimenti, tempo libero e sport, soldi e acquisti, associazionismo e vita politica, vita spirituale, relazione con ambiente e animali); focus group sia con persone con disabilità che con famigliari e operatori; utilizzo delle immagini rappresentanti le dimensioni della vita sopracitate.

aspetti del ben-essere particolarmente significativi per la persona, li emerge il/i focus sui quali si concentrerà la progettazione di lì in avanti.

Figura 1. Esempio di raccolta dei bisogni



LEGENDA: 1 QUANTO SONO SODDISFATTO? 2. QUANTO E' IMPORTANTE PER ME?



### 2.1.2 Le persone coinvolte in AT

La maggioranza delle persone inserite in Agenzia Territoriale ha una disabilità intellettiva di media gravità; in aggiunta, ci sono persone con disturbi psichici. In generale, i criteri di ammissione sono:

- non essere in possesso dei prerequisiti previsti dalla Legge 68/99;
- essere in età post-scolare con un discreto funzionamento cognitivo;
- avere un profilo SVaMDI (scheda di valutazione multidimensionale per le persone con disabilità), di primo, secondo o terzo livello.

Agenzia Territoriale offre in questo momento 23 posti, sia a tempo pieno che a tempo parziale. La ragione per cui diverse persone sono impegnate con un tempo parziale è ricondotta al fatto che faticano a praticare attività continuative per tutto l'arco della giornata. Eccezionalmente durante il periodo legato all'emergenza Covid19, l'utenza è stata suddivisa in due gruppi per ridurre il numero di contatti tra le persone. Dei 23 partecipanti, 10 sono uomini e 13 donne.

Per la valutazione del ben-essere e delle sue dimensioni quali l'autodeterminazione, il benessere fisico e mentale e la partecipazione sociale, sono stati presi in considerazione quattro partecipanti dei 23 utenti frequentanti l'Agenzia Territoriale, i quali sono inseriti nel contesto AT da almeno 3 anni. La valutazione qualitativa è stata effettuata attraverso un'analisi comparativa t0-t1 dei loro Progetti di Vita. Le caratteristiche principali dei partecipanti quali età, sesso, diagnosi e contesto occupazionale al tempo t0 e t1, sono indicate nella tabella 1 presentata di seguito:

Tabella 1. Descrizione caratteristiche principali dei partecipanti.

Partecipante	Età	Sesso	Diagnosi	Contesto occupazionale t0	Contesto occupazionale t1
Partecipante 1	40	Uomo	Disturbo spettro autistico (Sindrome di Asperger)	<u>Contesti esterni:</u> Camera di Commercio (attività di inserimento dati) e biblioteca. <u>Contesti interni:</u> laboratorio di grafica.	<u>Contesti interni:</u> laboratori di Margherita Cooperativa.
Partecipante 2	38	Uomo	Sindrome di Down	<u>Contesti interni:</u> laboratorio di grafica, volontariato centro anziani, commissioni nel territorio.	<u>Contesti interni:</u> laboratorio di grafica. <u>Contesti esterni:</u> magazzino, biblioteca.
Partecipante 3	25	Donna	Disturbo psichiatrico con lieve ritardo mentale	<u>Contesti interni:</u> laboratorio di grafica. <u>Contesti esterni:</u> laboratorio di grafica esterno, biblioteca, bottega.	<u>Contesti interni:</u> laboratorio narrativo, laboratorio di grafica, segretariato.
Partecipante 4	58	Donna	Sindrome di Down	<u>Contesti interni:</u> bar di Margherita Cooperativa. <u>Contesti esterni:</u> bar della parrocchia locale.	<u>Contesti interni:</u> laboratorio di cucina, laboratorio cognitivo e laboratorio autonomie.

### 3. L'iter valutativo

L'analisi delle dimensioni di ben-essere è stata realizzata attraverso una valutazione ex ante (fatta al tempo t0; progetti di Vita compilati nel periodo 2018/2019) e la valutazione ex post (fatta al tempo t1, a conclusione del triennio successivo), comparando gli esiti dei due momenti considerati. I dati sono relativi ai percorsi di quattro utenti, precisamente 2 uomini e 2 donne, i quali sono stati selezionati attraverso i criteri di inclusione indicati nel paragrafo precedente.

Le analisi descrittive sono state eseguite per definire il profilo dei partecipanti. In seguito, sono stati confrontati i bisogni nei tempi t0 e t1. Il confronto della raccolta dei bisogni è stato realizzato attraverso lo strumento del diagramma di Kiviat (Microsoft Office Excel<sup>®</sup>) con lo scopo di comparare "importanza" e "soddisfazione" per ogni dimensione del ben-essere per i partecipanti coinvolti. Come già anticipato, la combinazione dei due criteri facilita l'orientamento della persona stessa, dei suoi familiari e dell'équipe, chiamati quindi a lavorare sulle capability che evidenziano il gap più ampio. Per esempio: se una persona con i suoi familiari e caregiver formali ritengono che "Relazioni affettive" sia estremamente importante e si convenga che sia alta l'insoddisfazione, questa dimensione diventa una delle priorità progettuali sulla quale investire risorse. Al contrario, se per la medesima persona "Autonomia di movimento" è poco importante e, per di più, essa si ritiene già sufficientemente soddisfatta, nella progettazione questa dimensione non sarà prioritaria.

Oltre ai dati ricavati in fase progettuale, in considerazione delle finalità del presente articolo si è condotta una content analysis (Bengtsson, 2016) relativamente alle sezioni dei PdV dedicate alla descrizione delle strategie di accompagnamento e delle più ampie risorse attivate. Questo ha permesso di comprendere quali sono stati i fattori di conversione più ricorrenti nei PdV analizzati.

### 4. Gli esiti

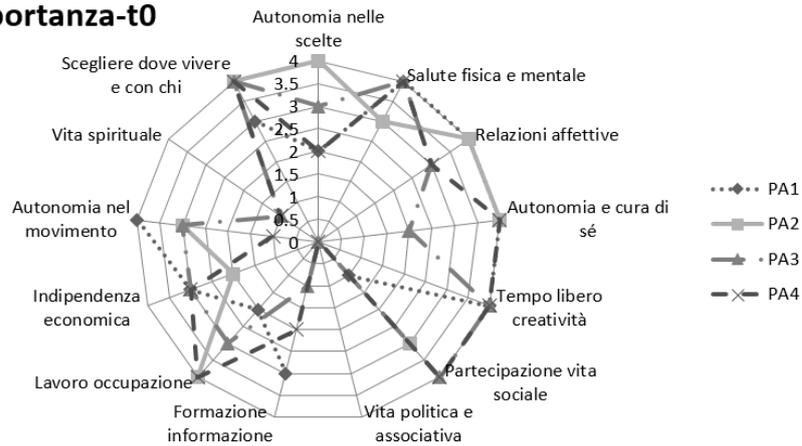
#### 4.1 Confronto dei bisogni: soddisfazione e importanza

Prima di affrontare gli esiti, bisogna premettere che nell'ultimo triennio AT è stato fortemente condizionato dalla pandemia da Covid19 che ha influenzato i percorsi di inclusione lavorativa ed occupazionale della maggior parte degli utenti di Agenzia Territoriale. A causa delle continue restrizioni, infatti, i partecipanti sono stati impossibilitati a continuare i loro percorsi occupazionali soprattutto nei contesti esterni la Cooperativa, impattando negativamente nei loro percorsi di inserimento e di autonomia.

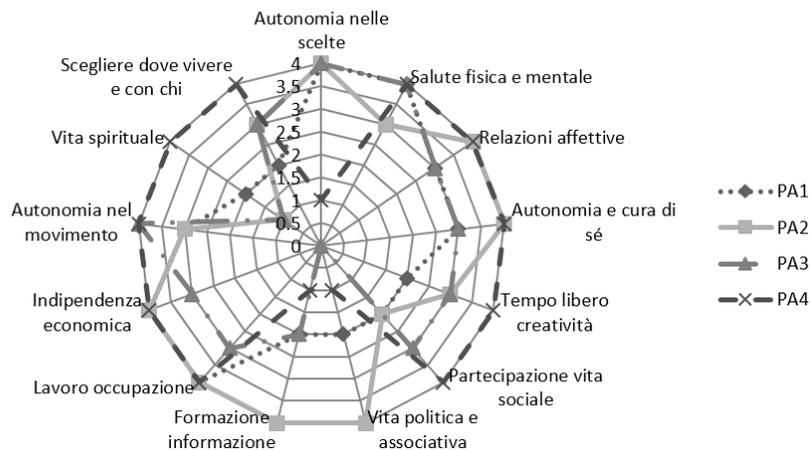
Considerando gli esiti, se si osserva la figura 2a, che considera il criterio *importanza*, si nota a livello generale una certa disomogeneità tra t0 e t1. Analizzando il complessivo dei partecipanti, si rileva un incremento positivo per le dimensioni "autonomia nelle scelte", "vita politica e associativa", "formazione informazione", "lavoro occupazione", "indipendenza economica", "autonomia nel movimento" e "vita spirituale". Al contrario, "partecipazione vita sociale", "scegliere con chi vivere e con chi" si contraddistinguono per un decremento. Rimangono stabili invece "salute fisica e mentale", "relazioni affettive", "autonomia e cura di sé" e "tempo libero creatività".

Figura 2a. Confronto t0 e t1 considerando l'importanza.

### Importanza-t0



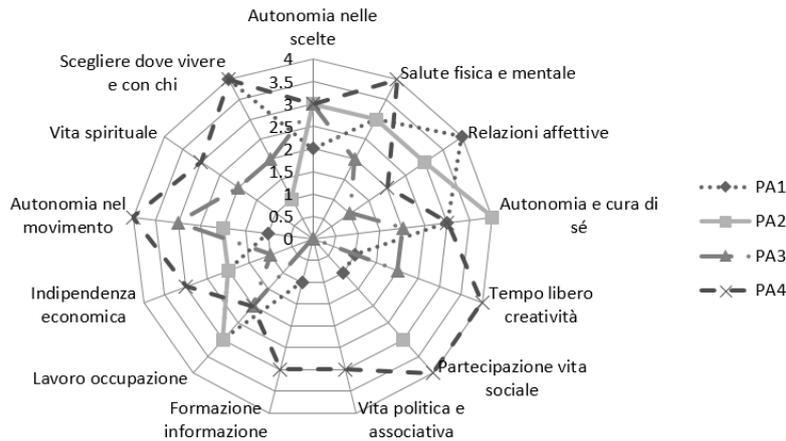
### Importanza-t1



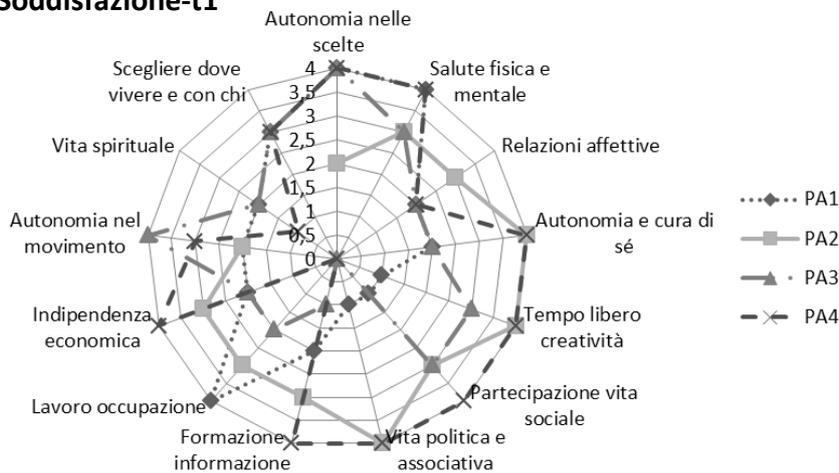
La figura 2b mostra invece gli scostamenti secondo il criterio *soddisfazione*: le dimensioni "autonomia nelle scelte", "salute fisica e mentale", "tempo libero creatività", "indipendenza economica", "formazione informazione", "vita politica e associativa" e "scegliere dove vivere e con chi" evidenziano una maggiore soddisfazione, laddove "relazioni affettive", "autonomia e cura di sé" evidenziano una crescita dell'insoddisfazione. Stabili invece, "partecipazione vita sociale", "lavoro occupazione" e "autonomia nel movimento" e "vita spirituale".

Figura 2b. Confronto t0 e t1 considerando la soddisfazione.

### Soddisfazione-t0



### Soddisfazione-t1



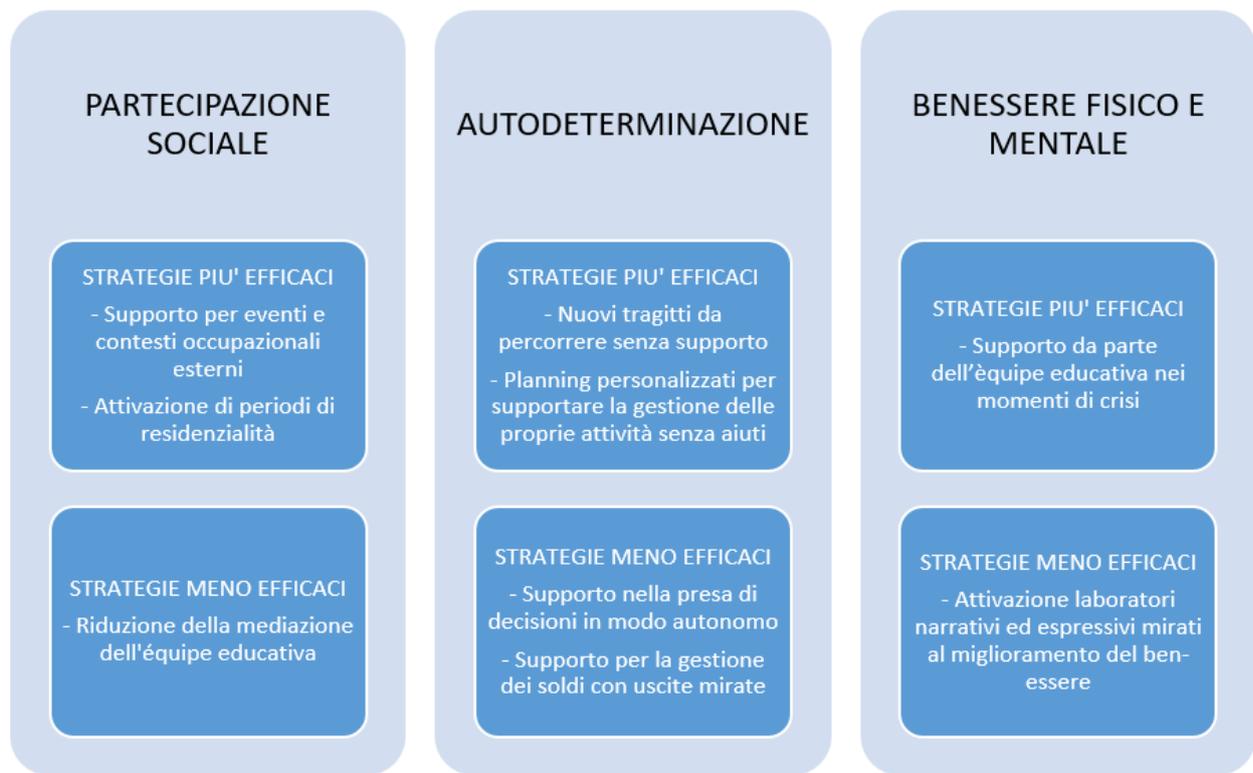
## 4.2 Valutazione dei processi e delle strategie educative

L'approccio della content analysis ha permesso di esplorare i progetti dei singoli partecipanti con una valutazione dei fattori di conversione in t0 e t1, permettendo di evidenziare quali strategie e processi educativi sono stati messi in atto a supporto dei partecipanti e del loro inserimento lavorativo e/o occupazionale, e di conseguenza migliorarne il ben-essere. Di seguito, sono quindi evidenziati i fattori di conversione che hanno portato a maggiori cambiamenti positivi, ma anche quelli che non sono risultati così efficaci e che richiedono una maggiore riprogettazione.

Nello specifico, per quanto riguarda la "partecipazione sociale" i fattori di conversione attuati sono stati mirati all'ampliamento della rete sociale dei partecipanti attraverso il supporto alla partecipazione ad ulteriori eventi e contesti occupazionali, anche al di fuori del contesto di Agenzia Territoriale, attuando soprattutto la riduzione della mediazione relazionale da parte degli educatori dell'équipe. In questo senso, è possibile osservare come siano stati rilevati dei miglioramenti ma non per tutti i partecipanti. La situazione Covid19 ha, infatti, impedito la piena attuazione delle strategie educative di apertura verso l'esterno, obbligando in alcuni casi i partecipanti ad interrompere alcune attività nei contesti occupazionali esterni, limitando di molto la soddisfazione e il raggiungimento dei propri obiettivi. Considerando

l'“autodeterminazione”, si è lavorato su diversi fronti quali: strategie per il supporto nella presa di decisioni senza il continuo consenso di educatori e familiari, strategie per il supporto nella gestione dei soldi attraverso uscite mirate al bar, attivazione di nuovi tragitti da percorrere in modo autonomo, e redazione di planning settimanali precisi per migliorare l'autonomia nelle attività da svolgere. In questo senso, si è potuto osservare come ci siano stati dei mantenimenti e dei miglioramenti per quanto riguarda l'autonomia nel movimento, permanendo però delle difficoltà nella gestione economica e nell'autonomia nelle scelte. La richiesta continua di supporto da parte dell'équipe educativa è un fattore costante e rilevante soprattutto per il partecipante 2. Infine, per “benessere fisico e mentale” si è osservato come le maggiori difficoltà siano legate all'espressione dei propri sentimenti ed opinioni in modo consono e congruo al contesto, evitando situazioni di aggressività e problematicità. I laboratori narrativi ed espressivi attivati sono stati considerati in parte di aiuto, anche se si mantengono le difficoltà specialmente per i partecipanti 2 e 4. La figura 3 riassume i processi e le strategie educative.

Figura 3. Riassunto dei processi e strategie educative più o meno efficaci.



## 5. Discussione e conclusione

Questo lavoro ha avuto come principale obiettivo quello di esplorare e comprendere in che modo Agenzia Territoriale, e di conseguenza l'impresa sociale Margherita Cooperativa, contribuisca a migliorare e supportare il ben-essere delle persone con disabilità intellettive attraverso la realizzazione di contesti di lavoro e/o occupazionali. Nello specifico, è stato valutato come Agenzia Territoriale considera il mondo del lavoro con una duplice visione: da un lato l'importanza del “compito lavorativo” con lo scopo di trasmettere

nuove competenze tecniche e capacità di produrre risultati; e dall'altra la considerazione delle relazioni e degli scambi personali. Per fare questo, lo studio ha valutato le prospettive e i Progetti di Vita di quattro partecipanti. I suoi esiti hanno dimostrato dei miglioramenti nell'importanza e nella soddisfazione per il lavoro e l'occupazione ("lavoro occupazione"), ma dall'altra hanno indicato anche come non tutte le dimensioni del ben-essere migliorino da t0 a t1 quali "partecipazione vita sociale" e "scegliere con chi vivere e con chi" per importanza e "relazioni affettive" e "autonomia e cura di sé" per soddisfazione. Il peggioramento e/o il mantenimento dei livelli, specialmente nella soddisfazione, sono in realtà un segnale importante. Quest'ultimi, infatti, ci possono indicare come alcune strategie educative possano non essere più funzionali e adatte alla persona. Analizzando, poi, proprio le strategie educative, esse hanno dimostrato come non tutte siano così efficaci per il raggiungimento degli obiettivi; quali le strategie di riduzione della mediazione degli educatori, della gestione dei soldi e dei laboratori espressivi, necessitando una riprogettazione. In questo senso, Agenzia Territoriale sta sviluppando negli ultimi anni un sistema di qualità per un migliore monitoraggio delle richieste e dei bisogni specifici, sempre attraverso il Progetto di Vita. Per fare ciò, si lavora in un'ottica di formazione costante dell'équipe educativa, in modo che possa essere sempre più preparata e in grado di analizzare i percorsi dei partecipanti. Inoltre, vengono coinvolte le competenze di figure quali la coordinatrice del servizio e la Disability Manager. Quest'ultima ha lo scopo di prendere in considerazione il percorso di ogni partecipante, facilitando il coordinamento con altre realtà organizzative per promuovere nuovi percorsi o consolidare quelli già presenti. In questo senso, il lavoro di AT mantiene forte l'obiettivo di estendersi sempre più verso l'esterno di Margherita, con un operato di sensibilizzazione di ulteriori contesti.

In tutto ciò, AT ritiene che il lavoro e l'occupazione siano un mezzo per la crescita delle persone con disabilità, con l'obiettivo intrinseco di sostenere il ben-essere, supportando nel sentirsi utili alla costruzione e allo sviluppo della società a cui si appartiene (Caldin et al., 2008). Perciò, le imprese sociali, quali Margherita Cooperativa, si configurano come mediatori in questo processo, sia attraverso la costruzione di contesti interni alla stessa organizzazione e con l'inserimento nei cosiddetti contesti di mainstream (Caldin et al., 2015; Marchisio, Curto, 2019). Tutto ciò è importante specialmente quando ci si occupa di persone con disabilità intellettive con assenza dei prerequisiti previsti dalla Legge 68/99, confermando l'importanza delle strategie educative e la necessità di un'équipe educativa sempre più specializzata che assuma come postura professionale la logica co-evolutiva persona-contesto. I fattori di conversione, nella fattispecie le strategie educative promosse in AT, sono i fattori discriminanti per una buona riuscita di questi percorsi (Biondelli, 2015). Allo stesso modo, però, lo studio evidenzia come siano ancora riscontrabili difficoltà a causa della considerazione delle disabilità, specialmente se intellettive, ancora come un "handicap", limitando fortemente l'inclusione sociale e lo sviluppo del ben-essere in tutte le sue dimensioni (Caldin et al., 2008). E' importante, per questo, continuare a lavorare per un cambio culturale necessario per realizzare, specialmente per le imprese sociali e gli enti del terzo settore che lavorano direttamente con persone con disabilità, progetti che supportino queste ultime a diventare sempre più parte integrante, attiva e collaborativa della società. Questo è proprio ciò che Agenzia Territoriale sta compiendo in questi ultimi anni, scardinando barriere e dimostrando come approcci diversi e innovativi al lavoro producano effetti e conseguenze generalmente positive, con una prospettiva futura di costruzione di un modello di inclusione lavorativa ed occupazionale in grado di essere riprodotto e generalizzato. Il lavoro per le persone con disabilità, infatti, non è solo un diritto ma anche uno strumento efficace per contrastare l'esclusione sociale, ed è necessario proseguire promuovendo studi e ricerche a supporto di ciò (Biondelli, 2015).

In conclusione, è doveroso accennare ai limiti dello studio: la valutazione di importanza e di soddisfazione da parte delle persone con disabilità intellettiva non è sempre facile e lineare, con la possibile presenza di alcuni bias. Inoltre, la valutazione di 4 Progetti di Vita può non essere completamente sufficiente portando a considerare come il passo più importante la ripetizione dell'osservazione con maggiori partecipanti coinvolti

per meglio comprenderne la stabilità e la validità. Inoltre, la complessità del concetto di ben-essere all'interno di contesti lavorativi e/o occupazionali comprende con tutta probabilità dimensioni non considerate in questa sede, e ciò delinea un ulteriore compito da assolvere in future ricerche (Proietti et al., 2020).

## **6. Contributi e riconoscimenti**

**Michela Saretta:** analisi e indagine sui dati dei Progetti di Vita e scrittura della versione originale. **Simone Visentin:** analisi e indagine sui dati dei Progetti di Vita e revisione della versione originale. **Elena Smiderle:** analisi e indagine sui dati dei Progetti di Vita. **Alice Segalina:** sviluppo del Progetto di Vita, concettualizzazione del lavoro e revisione della versione originale.

## Bibliografia

- Bengtsson M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8-14, <https://doi.org/10.1016/j.npls.2016.01.001>.
- Bellman, S., Burgstahler, S., & Ladner, R. (2014). Work-based learning experiences help students with disabilities transition to careers: A case study of University of Washington projects. *Work*, 48(3), 399–405. 10.3233/WOR-131780.
- Biondelli F. (2015). Il lavoro per le persone con disabilità. Osservatorio Isfol, 2015.
- Caldin, R., Friso V., Benincasa Meirelles M.C. (2015). Persone con disabilità e lavoro. Situazione attuale, possibilità e prospettive in Italia e in Brasile - People with disabilities and work. Current situation, possibilities and prospects in Italy and Brazil. *Formazione & Insegnamento*. 107346\~fei-XIII-01-15\_14.
- Canevaro A. (2006). Le logiche del confine e del sentiero: una pedagogia dell'inclusione, per tutti, disabili inclusi. Trento: Erickson.
- Cho, S., Kim, M. A., & Kwon, S. I. (2019). Using the Photovoice method to understand experiences of people with physical disabilities working in social enterprises. *Disability and Health Journal*. 10.1016/j.dhjo.2019.03.011
- Convenzione sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006. RS0.109. Stato 24 agosto 2020.
- Fazzi L., (2019). Costruire l'innovazione nelle imprese sociali e nel terzo settore. Milano: FrancoAngeli.
- Gilson C.B., Sinclair J., Whirley M.L., Li Y.F., Blustein D.L., (2022). "More than a Job, it's a Purpose": A Psychology of Working Perspective of the Working Experiences for Individuals with Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Career Assessment*, 30 (2), 367-386. 10.1177/10690727211048898.
- Girelli, C., Moro, C.R. (2019). Disability manager o Disability management? Una prospettiva inclusiva per il mondo del lavoro. *Educare.it (Rivista online)*, 19(1).
- Gustafsson, J., Peralta, J., Danermark, B. (2018). Supported Employment and Social Inclusion: Experiences of Workers with Disabilities in Wage Subsidized Employment in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1), 26-36. <https://doi.org/10.16993/sjdr.36>
- Haile, Getinet Astatike (2016) : Workplace Disability: Whose Wellbeing Does It Affect?, IZA Discussion Papers, No. 10102, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
- Laghi F., Baiocco R., Costigliola F., Levanto S., Ferraro M., Peer-mediated intervention finalizzato all'inclusione scolastica e lavorativa di adolescenti con disturbo dello spettro autistico, in D. Pavoncello (ed.), Oltre il disagio psichico dei giovani: modelli e pratiche di inclusione sociale e lavorativa, Isfol, I Libri del Fondo Sociale Europeo, Revelox, Roma 2013.
- Lepri C. (2020). Diventare grandi. La condizione adulta delle persone con disabilità intellettiva. Trento: Erickson.
- Mingione, E., Pugliese, E. (2018). Il lavoro. Roma: Carocci.
- Marchisio M.C. (2019). Percorsi di vita e disabilità. Strumenti di coprogettazione. Roma: Carocci.

- Marchisio M.C. e Curto N. (2019). *Diritto al lavoro e disabilità. Progettare pratiche efficaci*. Roma: Carocci.
- Proietti L., Zucca G. (2020). *La qualità del lavoro per le persone con disabilità*. Istituto di Ricerche Educative e Formative.
- Scanlon, G., Kamp, A., & Cochrane, A. (2019). Transition(s) to work: the experiences of people with disabilities in Ireland. *Disability & Society*, 1–21. 10.1080/09687599.2019.1696748
- Sen A., 2002, "Globalizzazione e libertà", Milano: Mondadori.
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A. J., Phillips, K. G., Keirns, T., Smith, A., & Katz, E. E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 93–109. 10.3233/JVR-170918
- Visentin S., (2016). *Progetti di vita fiorenti*. Napoli: Liguori.
- Zappella E., (2019). Lavoro, quindi sono: l'importanza del lavoro per le persone con disabilità. *Formazione, Lavoro, Persona*, 16, 86-101.