

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it*

Il termine inclusione ricorre entro numerose tipologie di discorso e in relazione ad altrettanti contesti tra cui: scuola, lavoro e partecipazione sociale. Tutte queste realtà sono animate da tensioni e spinte innovative che sfidano la ricerca a trovare criteri e strumenti per sviluppare riflessioni e relative linee di intervento. È questo l'obiettivo del bollettino speciale in cui proponiamo ai lettori un percorso attraverso cui inquadrare la sfida che le vulnerabilità rappresentano per il mercato del lavoro. La riflessione è sollecitata dalla rilevazione che entro la categoria disabilità rientrano attualmente varie forme di vulnerabilità strettamente connesse alle trasformazioni sul piano sociale. Pensiamo, a titolo esemplificativo, alle malattie croniche, all'invecchiamento della popolazione lavorativa o alle condizioni di fragilità che si presentano a seguito di un infortunio o malattia professionale. In questi casi sembra centrale una riflessione e intervento su quella che potremmo definire la nuova posizione occupazionale del lavoratore caratterizzata dalla necessità di attuare accomodamenti nelle condizioni materiali e investita da significati nuovi.

Accanto ad alcuni interventi sul quadro normativo e degli incentivi il bollettino è l'occasione per riproporre alcuni dei contributi che hanno accompagnato l'entrata in vigore e i primi passi dell'art. 14 del decreto legislativo n. 276 del 2003 (nella prassi il c.d. art. 14 della Legge Biagi) nonché l'unico rapporto di monitoraggio disponibile che è lo studio realizzato dall'Istituto per la Ricerca Sociale per Fondazione Cariplo. Si segnala, in particolare, il contributo di Sergio Rosato ([qui](#)) che è stato l'inventore del modello ex articolo 14 grazie alla buona prassi avviata negli anni precedenti alla legge Biagi a Treviso. L'intuizione della misura contenuta della cosiddetta legge Biagi fu quella di promuovere un cambiamento non solo nelle norme e nelle logiche del processo di assunzione, bensì una trasformazione del rapporto tra persona disabile e lavoro: l'inclusione lavorativa può essere raggiunta mettendo al centro ciò che le persone possono dare a un mercato del lavoro che è in trasformazione per tutti, senza pericolose

ghettizzazioni. Ciò richiede competenze e profili professionali solidi che le imprese possono trovare nei modelli di impresa sviluppati dalle cooperative che nella loro mission integrano le logiche produttive con quelle della solidarietà e integrazione sociale. Ancoreremo questi ragionamenti ai dati presentati nella sezione RICERCHE che fanno il punto sullo stato di salute del collocamento mirato e sulle convenzioni in favore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. I lettori troveranno contributi VIDEO di tre eventi in cui sono stati discussi alcuni dei contenuti presentati attraverso i percorsi di lettura proposti.

Seguendo la traccia che guida i lavori del bollettino speciale proponiamo ai lettori di rinunciare, quando si parla di inclusione lavorativa, a una impostazione basata esclusivamente sulla categoria di disabilità per avventurarsi in un percorso certamente più ambizioso in cui tutte le persone, se viste come lavoratori, possono contribuire alla produttività e al benessere delle imprese.

Ilaria Fiore

Scuola di dottorato in Apprendimento e Innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@ilariafiore_](https://twitter.com/ilariafiore_)