

STEFANO OLIVERIO LUIGI MARIA SICCA PAOLO VALERIO

TRANSFORMARE LE PRATICHE
NELLE ORGANIZZAZIONI
DI LAVORO E DI PENSIERO

Prefazione

Gaetano Manfredi

*Anna Lisa Amodeo – Christian Ballarin – Davide Bizjak
Ilaria Boncori – Rossella Bonito Oliva – Simone Cangelosi
Marco De Giorgi – Guglielmo Faldetta – Paolo Fazzari
Vittoria Fiorelli – Stefano Maltese – Porpora Marcasciano
Piergiorgio Masi – Antonia Monopoli – Andrea Mornioli
Stefano Oliverio – Edoardo Mollona – Chiara Repetto
Cristiano Scandurra – Luigi Maria Sicca – Luca Solari
Maria Spanò – Maria Gigliola Toniollo – Paolo Valerio*

Editoriale Scientifica
Napoli

Tutti i diritti sono riservati

© 2015 Editoriale Scientifica srl

Via San Biagio dei Librai 39
80138 Napoli

www.editorialescientifica.com

info@editorialescientifica.com

ISBN 978-88-6342-825-4

Index

- 11 *Nota editoriale*
di Stefano Oliverio, Luigi Maria Sicca, Paolo Valerio
- 19 *Prefazione* di Gaetano Manfredi
- 23 1. UNA SPECIE D'INTRODUZIONE:
L'INCLUSIONE COME EX-MARGINALIZZAZIONE
- 35 *Pratiche di lavoro...*
- 37 2. DALLA LOTTA DI CLASSE ALLA *TRANS-EXPLOITATION*.
UNO SGUARDO STORICO
- 47 3. LA NON NEUTRALITÀ DEI MODELLI DI GESTIONE
DELLE RISORSE UMANE
- 47 3.1. Introduzione
- 51 3.2. I fondamenti dei modelli di gestione delle risorse
umane
- 59 3.3. Il modello implicito della persona
- 62 3.4. Identità transgender e modelli di gestione
- 65 3.5. La necessità di una non neutralità
- 67 4. UNA SPERIMENTAZIONE PER LE POLITICHE
DI DIVERSITY MANAGEMENT IN ITALIA: IL PROGRAMMA DJ
- 67 4.1. Introduzione
- 69 4.2. La Strategia europea 2020 per una crescita solidale
e inclusiva

70	4.3. Le Diversity Charter europee e la Carta italiana per le pari opportunità
73	4.4. Le azioni positive nel mondo del lavoro: il ruolo dell'UNAR
75	4.5. La sperimentazione del progetto "Diversity on the job"
78	4.5.1 <i>Soggetti promotori, destinatari e dati</i>
80	4.5.2 <i>La metodologia utilizzata</i>
82	4.5.3 <i>Gli obiettivi realizzati</i>
83	4.5.4 <i>I primi risultati del programma</i>
87	5. LA LOTTA PER I DIRITTI DELLE PERSONE GENDER NON CONFORMING NEL MONDO DEL LAVORO
97	6. DISCRIMINAZIONE DELLE PERSONE TRANSGENDER SUL POSTO DI LAVORO: UNA POSSIBILE INCLUSIONE NEL SILENZIO NORMATIVO
97	6.1. Introduzione
98	6.2. La lacuna normativa e i diritti inviolabili nelle Carte Fondamentali
98	6.2.1 <i>Il diritto nazionale</i>
106	6.2.2 <i>L'ordinamento comunitario ed euro-convenzionale</i>
109	6.3. Le applicazioni concrete nelle pronunce dei giudici europei e nazionali
117	6.4. Conclusioni
119	7. LE PERSONE TRANS NEL MONDO DEL LAVORO. ALCUNE RIFLESSIONI DALL'INTERNO
125	8. SOSTENERE LE PERSONE TRANSGENDER NELL'INSERIMENTO LAVORATIVO: L'ESPERIENZA DI UNA PSICOLOGA DEL LAVORO E DI UN'EDUCATRICE PARI
133	9. TRANSFORMARE LA RELAZIONE DI IMPIEGO DEI LAVORATORI TRANSGENDER: TRA RECIPROCIÀ E LOGICA DEL DONO
133	9.1. Introduzione
136	9.2. La relazione di impiego negli studi sui lavoratori gender non conforming

136	9.2.1 <i>La reciprocità quale principio generale della relazione di impiego</i>
138	9.2.2 <i>Il contesto della relazione di impiego per i lavoratori gender non conforming</i>
140	9.2.3 <i>Le pratiche in ambito di gestione delle risorse umane</i>
141	9.2.3.1 <i>La formazione per i colleghi</i>
142	9.2.3.2 <i>L'utilizzo dei servizi igienici</i>
142	9.2.3.3 <i>L'utilizzo dei codici di abbigliamento</i>
142	9.2.3.4 <i>Le procedure di identificazione e i record personali</i>
143	9.2.3.5 <i>L'assicurazione sanitaria</i>
144	9.3. <i>La trasformazione della relazione di impiego: la reciproca ricostruzione dell'identità di genere</i>
144	9.3.1 <i>La relazione di impiego tra reciprocità e dono</i>
147	9.3.2 <i>La relazione di impiego trasformata</i>
152	9.4. <i>Conclusioni</i>
153	10. <i>IDONEITÀ DI GENERE? UN CASO DI MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO AI DANNI DI UNA PERSONA IN TRANSIZIONE</i>
153	10.1. <i>Introduzione</i>
153	10.2. <i>La vicenda</i>
160	10.3. <i>Il diritto</i>
162	10.4. <i>Alcuni dati</i>
165	<i>... e di pensiero</i>
167	11. <i>BASTEREBBE COSÌ POCO</i>
175	12. <i>COMPLICATI EQUILIBRI. IL LAVORO CON LE PERSONE TRANSESSUALI E TRANSGENDER IN EPOCA DI CRISI</i>
179	13. <i>STIGMA ANTI-TRANSGENDER: UNA POTENTE BARRIERA ALL'ACCESSO DI RISORSE</i>
179	13.1 <i>Introduzione</i>
180	13.1.1 <i>Una breve definizione di stigma</i>
181	13.2. <i>Violenza contro le persone transgender. Un breve inquadramento teorico</i>

182	13.3. Forme ed effetti dello stigma istituzionale rivolto alle persone transgender
187	13.4. Conclusioni
189	14. STIGMA, POTERE E LA TRAPPOLA DELL'ESCLUSIONE
189	14.1. Introduzione
190	14.2. Categorie e potere: Bourdieu e il concetto di violenza simbolica
193	14.3. Lavoro, Genere, Potere e Resistenza
195	14.4. Realtà e teoria
198	14.4.1 <i>Strategie di resistenza</i>
200	14.4.2 <i>Reddito e legittimazione</i>
202	14.5. Conclusioni
205	15. VARCARE IL CONFINE
215	16. SFONDI E FIGURE DEI PROCESSI DI INDIVIDUAZIONE. TRA IDENTITÀ E TRASFORMAZIONE
229	17. IDENTITÀ ORGANIZZATIVA, IDENTITÀ INDIVIDUALE E TRASFORMAZIONE
229	17.1. Introduzione
231	17.2. Breve sviluppo storico dell'identità
234	17.2.1 <i>L'identità organizzativa</i>
237	17.2.2 <i>L'identità in psicologia</i>
239	17.3. Sistemi paese
244	17.4. Identità e regolazione organizzativa
246	17.5. Conclusioni
249	18. UNA VIA PEDAGOGICA VERSO L'INCLUSIONE DELLE PERSONE GENDER NON CONFORMING: TRA NARRAZIONE E FORMAZIONE
249	18.1. Orientarsi
254	18.2. Attraversare narrazioni
259	18.3. Immaginare cambiamenti

- 267 19. DIVERSI A SE STESSI: LIMINALITÀ E INCLUSIONE ORGANIZZATIVA.
PEDAGOGIA, ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
E PSICOLOGIA CLINICA
- 267 19.1. Dalle *learning organization* alle organizzazioni in
trasformazione
- 275 19.2. L'inclusione tra re-sistenza ed ek-sistenza nelle e
delle organizzazioni
- 284 19.3. Oltre la liminalità? L'inclusione come compito in-
terminabile
- 293 GLOSSARIO MINIMO:
APPUNTI SU ALCUNE PAROLE-CHIAVE DEL LIBRO
- 293 Introduzione
- 295 Le parole di *Transformare* selezionate dal *focus group*
- 313 *Bibliografia*
- 339 *Sitografia*
- 341 *Indice dei nomi*
- 351 *Notizie sugli autori*
- 354 *Hanno scritto nella Collana punto org*

Nota editoriale

Ma *che c'azzeccano* gli studi economico-aziendali con le persone gender non conforming? E perché mai la Pedagogia dovrebbe avere qualcosa da dire? Beh... Con la psicologia lo si può ben capire... Ma perché poi tutto insieme? Meglio sarebbe, invece, discernere, distinguere (in greco, *κρίνω*), saper separare (*κρίσις*). Giudicare, valutare. Avere criterio (*κριτήριο*), buon senso.

* * *

Recenti stime OECD (*Employment Outlook*, 2015) ci dicono che dal IV trimestre 2007 (alla vigilia del fallimento di Lehman Brothers, spartiacque con la più lunga delle crisi che la storia contemporanea abbia finora conosciuto) al IV trimestre 2016 il tasso di disoccupazione nei paesi associati registra un sensibile aumento: l'Italia è il quart'ultimo, con Portogallo, Irlanda, Spagna. E fino alla fine del 2016 si stima un gap quasi inalterato.

Questo allarme richiama sistematicamente l'importanza di incentivare gli investimenti in capitale umano e, al tempo stesso, di sanare il *mismatch* fra competenze domandate dalle imprese e quelle offerte dal mercato del lavoro.

Si tratta di un fenomeno davvero drammatico, che richiede uno sguardo il più possibile lontano dal gusto delle mode: siano esse le mode intellettuali, che spesso infatuano una parte del mondo accademico; siano le mode travestite da slogan che cavalcano, più o meno fisiologicamente, l'onda dei cicli elettorali.

Orientate, le prime come le seconde, da un orizzonte di breve termine.

Il fatto è serio, invece. E merita attenzione. Affrontare la questione delle competenze può significare molte cose, anche molto diverse.

In questo lavoro noi operiamo una scelta di campo piuttosto netta, esplicitata nel capitolo 1 e declinata nell'articolazione delle *pratiche nelle organizzazioni di lavoro* (parte I) e di *pensiero* (parte II). La scelta di guardare il mondo attraverso gli occhi della *trasformazione*. Una scelta in linea con precedenti esperienze puntOorg: un angolo visuale teso a fare ricerca con orizzonti di lungo periodo, tenendo fede a potenti slanci ideali, lontani, specularmente, dagli ideologismi. Lo facciamo partendo dalla realtà, fisica, evidente, immediata quanto impalpabile, che spesso risiede nei contesti liminali. Con una prima convinzione, che è probabilmente proprio là che risiedono le fonti di sapere. Perché dai contesti liminali si può giungere al nocciolo di alcune importanti questioni sociali. Con una seconda convinzione, che così facendo si debba necessariamente attraversare il ponte che separa e al tempo stesso unisce il lavoro teorico con l'attenzione alla prassi del quotidiano. Fino a intravedere soluzioni durature. È proprio in questa cornice che si collocano le due più recenti perle della nostra Collana: il *Manuale di Educazione al Pensiero critico* di Francesco Piro (n. 15) e il successivo (n. 16), di Francesco D'Errico, sull'improvvisazione come categoria di pensiero per il *decision making*. Entrambi pubblicati nel 2015. Nel 2016, a naturale prosieguo delle questioni sollevate in questo volume, pubblicheremo le *Linee guida in materia di detenzione per persone transessuali e transgender*, a cura dell'Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere (ONIG).

* * *

La crisi. La lunga durata di una crisi, probabilmente di sistema, che è cornice e terreno sul quale si gioca la partita della ri-

cerca nel campo delle Scienze Sociali è un tema centrale della riflessione interna a *puntoOrg* e, prima ancora, al morfema *arg erg org*. La questione è stata affrontata ripetutamente, in molte occasioni, attraverso una declinazione ad amplissimo spettro, ricondotta sempre e comunque all'idea portante che alla radice ci sia una graduale perdita di fiducia nelle strutture teoriche, quelle proprie del mondo antico, dalla solida e antica tradizione. Con una conseguente crisi nel modo di *stare insieme*.

Questo doppio registro (crisi di fiducia nel rigore del pensiero e nel modo di stare insieme) è alla base dell'incontro fra le tre aree che supportano l'esperienza rappresentata in questo nuovo volume della Collana (a chiusura della densa e fertile attività di ricerca del 2015), che si staglia all'intersezione tra discipline aziendali (con particolare riferimento agli studi di Organizzazione Aziendale e di Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane); discipline psicologiche (con particolare riferimento agli studi di Psicologia Clinica) e discipline pedagogiche (con particolare riferimento agli studi di Filosofia dell'Educazione). L'obiettivo è dunque ambizioso: incrociare da un lato contesti organizzativi liminali, dall'altro far dialogare paradigmi apparentemente contrastanti o concorrenti, di fatto reciprocamente integrabili, nella misura in cui vengano orientati dall'interesse per un comune *oggetto di realtà*, non uno qualunque, non uno a caso: nel nostro caso l'*oggetto* è l'inclusione, soggetto di riflessione e di urgente indagine.

Da sempre consideriamo il liminale inesauribile e vitale fonte di sapere per le Scienze Umane e Sociali¹ e, più nello spe-

¹ In particolare, nel primo volume della Collana *punto org*, *Leggere e scrivere organizzazioni. Estetica, umanesimo e conoscenze manageriali*, si sollevava la questione delle basi umanistiche delle conoscenze manageriali, nell'ambito di un ampio dibattito epistemologico, attivo nella comunità scientifica internazionale, per ripensare le logiche dello *stare insieme*, in tempi di crisi.

cifico, una fonte di sapere economico-manageriale²: è in questa direzione che sarà trattata la sua portata strategica, che sa produrre senso e significati, per generare nuova liminalità, a propria volta fonte di nuova conoscenza, in un circolo, al contempo virtuoso e doloroso, che rende visibili fenomeni in realtà sempre presenti, ancorché meno evidenti, nella maggior parte delle dinamiche dell'azione umana e organizzativa.

* * *

Questo libro è l'esito di un lungo percorso, scandito da diverse tappe e da un peculiare regime nel rapporto tra oralità (agita in tavole rotonde, *workshop* tematici e *focus group* con studenti di area economico-aziendale, psicologica e pedagogica) e scrittura. Nel procedere dei lavori si è venuta delineando una partitura unitaria che andava sorgendo dall'orchestrazione delle diverse voci coinvolte nel progetto. Il che ha imposto una serie di decisioni in materia di lessico che riteniamo opportuno chiarire da subito ai nostri lettori.

Ai fini di un'armonizzazione che valorizzasse al massimo, nel contempo, le tonalità individuali, abbiamo operato alcune scelte. Abbiamo privilegiato, per lo più, le dizioni "transgender" e "gender non conforming", come indicato dalle recenti linee guida dell'*American Psychological Association*, pubblicate il 5 agosto 2015, eccetto che nei casi in cui specifiche esigenze testuali abbiano suggerito agli autori l'opportunità di optare diversamente. Il lettore troverà anche il termine "transessuale", quando il contesto lo richiedeva. Per una più attenta chiarificazione terminologica si rimanda al Glossario finale (da p. 293).

Nel caso dell'acronimo LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e

² Si rinvia in proposito al volume n. 2 della Collana *punto org* (Sicca, 2012), declinazione in chiave economica e di *management education* del concetto stesso di contemporaneità, a partire dal secondo verso («E per questo preferisci il dispari») dell'*Ars Poetica* di Paul Verlaine.

Transgender), lo si troverà sia in tale forma, che è di gran lunga la più nota, sia in quelle LGBTQ (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender e Queer) e LGBTQI (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender, Queer e Intersessuali), quando l'uso di queste è apparso opportuno³. Anche in questo caso si rinvia al Glossario finale per ulteriori spiegazioni.

Un'ultima precisazione terminologica: inizialmente la ricerca prevedeva la parola "trans/formare" (con lo *slash*). Si è successivamente deciso di adoperarla senza questo segno diacritico, al fine di esplodere pienamente il potenziale semantico e concettuale del lessema, recuperando la forma arcaica del verbo italiano "transformare" e coniando il corrispondente sostantivo deverbale: "trasformazione". Nel testo occorreranno tanto il termine usuale "trasformare" quanto la forma desueta "transformare": il primo, quando il lessema è adoperato nel suo uso corrente, come sinonimo di "cambiare, modificare etc."; la seconda, quando, invece, si intende mobilitare valenze specifiche di senso, legate ai processi radicali di revisione di un sistema che la dinamica dell'inclusione innesca, come tematizzato nei capitoli 1 e 19, ovvero quando si vuole valorizzare la connessione con quanto si può apprendere dal mondo transgender.

Inoltre, in diversi capitoli del libro si rimanderà a siti internet. Il vantaggio è nell'immediatezza dell'informazione contenuta nella stringa, cui fa da contrappeso la caducità, perché il sito può essere cancellato o le informazioni in esso contenute possono essere modificate. Come già in precedenti volumi della Collana *punto org*, nel corpo del testo i siti indicati sono di volta in volta citati con due numeri: il primo fa riferimento al capitolo,

³ In questo lavoro non ci occupiamo delle persone lesbiche e gay, le cui iniziali pure son parte dell'acronimo. Certamente i temi dell'inclusione a loro associati sono di non minore rilevanza. Pertanto la centralità del *liminale*, da noi assunto come *metodo* di ricerca in ambito di Scienze Umane e Sociali, trova qua tematizzazione parziale.

il secondo all'ordine progressivo. In tal modo, il lettore potrà rintracciare, alla fine del volume, dopo la bibliografia, la fonte sitografica.

* * *

Sono non pochi i compagni in questo viaggio, per usare una metafora cara a noi del Centro SInAPSi⁴: aziendalisti, psicologi, pedagogisti, professionisti delle organizzazioni, delle imprese, delle istituzioni (sul territorio, con responsabilità di governo locale e di respiro internazionale) si sono cimentati nella riflessione che consegniamo ora nelle pazienti mani dei lettori. Compagni di viaggio che, partendo a volte da un'iniziale estraneità alle esperienze di vita e di lavoro delle persone gender non conforming, ci hanno dato fiducia, cimentandosi e, al tempo stesso, ritenendo di *azzeccarci*, mettendo dunque in gioco le proprie storie, categorie di ricerca, esperienze, gettando ponti. Scommettendo dunque, in ultima analisi, sull'apprendimento di noi tutti, lungo un'esperienza di ricerca densa, che testimonia con questo volume solo una tappa, necessariamente, solo la prima.

Esprimiamo quindi la nostra sentita gratitudine, nella convinzione che non si abbia genuina conoscenza senza vera riconoscenza:

- al prof. Gaetano Manfredi, Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, per avere accettato di accompagnare questa ricerca con una prefazione, che coglie, tra l'altro, il punto di osservazione che questo lavoro di ricerca ha, insieme alle attività di formazione e di servizi, nei processi di creazione di valore della Terza Missione;

- ai *referee* per avere letto e commentato il lavoro.

Vogliamo ringraziare alcuni dei colleghi e amici del Centro SInAPSi: a Carmine Rizzo si deve l'iniziativa di avere portato in Ateneo la manifestazione "Diversitalavoro", nella quale, come il

⁴ Cfr. <http://www.sinapsi.unina.it/newsletter>.

lettore vedrà, si ha la cellula germinale di questo processo; all'opera di Carlo Paribuono si deve la riuscita organizzazione del *workshop* del 30 maggio 2014, momento fondamentale del nostro itinerario (cfr. *infra* cap. 1, nota 1); senza il supporto tecnico di Fiorentino Ferraro, Gennaro Sicignano e Marco Tammaro, della Sezione Tecnologia di SInAPSi (diretta dal Prof. Alessandro Pepino), non vi sarebbero state le riprese della tavola rotonda del 28 febbraio 2013 e del *workshop* del 30 maggio 2014, che hanno costituito un repertorio video condiviso con gli autori, i quali non avevano potuto intervenire a questi appuntamenti.

I lavori del *workshop* sono stati anche sbobinati e trascritti da alcuni volontari in servizio presso il Centro SInAPSi, sotto la direzione dei citati colleghi della Sezione Tecnologia, il che ha consentito di approntare un importantissimo materiale documentale: il nostro ringraziamento va a tutti loro. Della preziosa opera prestata da alcuni studenti, laureati e dottorandi (si veda *l'Indice degli autori*) si rende conto tanto nel cap. 1 quanto nell'introduzione al Glossario, cui si rimanda.

Un riconoscimento speciale va a Davide Bizjak per il lavoro di intelligente lettura e per i consigli offerti nella fase di *editing* del volume.

Stefano Maltese e Valentina Paola Cesarano hanno collaborato alla lettura di alcuni capitoli di una prima versione del manoscritto finale; Salvatore Capasso ha contribuito con l'intelligenza della precisione all'opera di correzione delle bozze come atto finale della sua partecipazione a questo progetto, sin dalle prime fasi di lavoro del *focus group*: a tutti loro va il nostro grazie.

Last but not least (anzi *first* dal punto di vista del *volume come artefatto organizzativo*), grazie a Luca Carnevale per avere realizzato, su un soggetto di Paolo Valerio (e da un'idea di Chiara Mallozzi), l'elaborazione grafica proposta in copertina e tre sviluppi interni, lungo una metanarrazione che è, al tempo stesso, *invito* ed *esplorazione* della liminalità che ci impegniamo a testimoniare.

La responsabilità ultima di questo lavoro è, naturalmente, esclusivamente nostra.

Napoli, 20 Ottobre 2015

Stefano Oliverio, Luigi Maria Sicca, Paolo Valerio
Università degli Studi di Napoli Federico II

Prefazione

*Gaetano Manfredi**

Il volume che il lettore si trova tra le mani ha un duplice merito: il principale è quello di offrire spunti di riflessione e discussione su una tematica importante, che ha immediata rilevanza per il tenore complessivo della nostra società, nella misura in cui essa si intende come autenticamente democratica e, quindi, impegnata nella promozione di opportunità e di benessere per tutti i suoi componenti. Il secondo merito, almeno dal mio particolare osservatorio di Rettore di un grande ateneo italiano, è quello di mostrare quale possa e debba essere uno dei compiti dell'università negli attuali scenari. Come cercherò di argomentare brevemente, i due aspetti hanno fra di loro un collegamento più stretto di quanto si possa pensare in un primo momento.

La questione su cui si concentra il volume, mobilitando un importante *parterre* di autori (studiosi afferenti al nostro Ateneo e ad altre prestigiose Università italiane, da un lato, e professionisti, intellettuali e operatori di differente scaturigine dall'altro), è quella dell'inclusione delle persone transgender sui mercati del lavoro e nelle organizzazioni aziendali. Il tema ha una molteplicità di implicazioni, esplorate nella successione dei capitoli, intrecciando una pluralità di voci in un dialogo che ha l'unità e la coerenza di un'ispirazione di fondo e, insieme, una caleidoscopica varietà di accenti e prospettive.

* Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

Non indugero' sulle argomentazioni sviluppate nel testo, da cui ho appreso molto e che mi ha aiutato a chiarirmi molte questioni e ad acuire l'attenzione su alcune problematiche. Voglio invece soffermarmi solo su un punto: per favorire l'inclusione delle persone gender non conforming è essenziale, da un lato, ricostruire i contesti lavorativi in modi più inclusivi (innovando "le pratiche di lavoro e di pensiero", come suggeriscono le due sezioni del libro) ma, dall'altro, un compito cruciale spetta all'intera filiera formativa, che deve impegnarsi in intense politiche per combattere la discriminazione e per favorire l'inclusione, in modo che nessuno sia portato ad abbandonare il proprio percorso di formazione perché non si sente riconosciuto nella sua soggettività e identità.

In quest'ottica, mi sembra importante che nel nuovo statuto dell'Università degli Studi di Napoli Federico II la garanzia «della parità e pari opportunità di genere» e dell'assenza «di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere e all'orientamento sessuale», rientri fra le «finalità istituzionali» (art. 4, comma 2) dell'Ateneo. Mi piace sottolineare la collocazione di questo richiamo: porlo fra le finalità istituzionali significa che l'Università manca al suo compito non solamente se omette di favorire «l'organizzazione, l'elaborazione e la trasmissione delle conoscenze, la formazione culturale e professionale, la crescita della coscienza civile degli studenti» (art. 2, comma 2), come da tradizionale impostazione, ma anche se fallisce la piena inclusione di tutti.

Ciò significa che l'inclusione non è un ammennicolo o l'ottemperanza a una norma esteriore, ma è nel DNA di un'istituzione accademica che sia all'altezza della *sua missione propria*. Per questo motivo, il nostro Ateneo è particolarmente fiero sia di aver istituito un "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", sia dell'opera del Centro Servizi per l'Inclu-

sione Attiva e Partecipata degli Studenti (SInAPSi). Con le sue iniziative – e il presente volume è l'esito di alcune di esse, come i curatori raccontano nel capitolo 1 –, SInAPSi aiuta tutta la comunità accademica fridericiana (e non solo) a ripensare il significato del fare università nel nostro tempo.

Questo mi consente di passare al secondo merito menzionato all'inizio. I curatori parlano di un chiasma inclusione-interdisciplinarità: l'espressione è efficace e il suo significato diviene manifesto già nella composizione del testo, dove programmaticamente si sposa una prospettiva di indagine interdisciplinare, lungo l'asse degli studi pedagogici, di quelli aziendali e di quelli psicologici. Un asse che in questa esperienza ha coinvolto da un lato esperti dei più diversi campi, dall'altro l'intera catena del valore della nostra comunità accademica: gli studenti dei Corsi di Studio triennali e magistrali fino agli studenti di dottorato, tutti partecipi, con differenti livelli di maturità, nei *focus group* tenuti da Oliverio, Sicca e Valerio. Questo volume testimonia, dunque, la dimensione processuale della triade *ricerca-didattica-servizi*, lungo una progettualità integrata che consente a una università che voglia essere competitiva di rivolgersi anche ad attori non accademici.

Questa mi pare una declinazione significativa di un'idea – quella di Terza Missione dell'Università, che non prescinda dalla Ricerca e dalla Didattica – la quale gioca un'importanza strategica nel definire l'identità matura e integrata di un ateneo contemporaneo. Non solamente l'istituzione accademica si impegna nella creazione, trasmissione e applicazione della conoscenza a vantaggio della società nel suo complesso (secondo le tre direttive del *Technological Transfer and Innovation*, della *Continuing Education* e del *Social Engagement*), ma si offre come terreno di incontro in cui saperi, abilità, competenze di provenienza non accademica consentono di ampliare gli orizzonti della ricerca universitaria e, a loro volta, da questa possono ricevere impulsi e strumenti per ricostruire le pratiche sociali.

Nell'ultimo decennio dello scorso secolo suscitò un ampio dibattito la tesi che si stesse passando da un "modo 1" di produzione della conoscenza (basato sulle discipline accademiche e sull'università come istituzione principe della ricerca) a un "modo 2" in cui la ricerca è contestualizzata nei domini di applicazione (e sorge dalle esigenze di specifici *problem-solving*), è condotta da gruppi multidisciplinari spesso temporanei ed extra-accademici e non è governata, quindi, dai paradigmi disciplinari classici. Non voglio certo ripercorrere quel dibattito e le sue evoluzioni, mi interessa solo sottolineare un punto: operazioni scientifiche cultural-civili, come quella di cui questo volume è il prodotto finale, possono essere lette anche come il segno di un nuovo equilibrio in cui l'accademia, se perde il vecchio tipo di centralità, ne acquisisce una nuova, divenendo, in quanto spazio di dialogo tra *expertise* di diversa origine, il perno di un sistema integrato di ricerca, in cui molteplici attori sociali sono coinvolti e di cui la società nel suo complesso beneficia. O, forse, se si accoglie una suggestione del volume, l'accademia deve apprendere a stare in quella continua decostruzione di centro/margini, che è il contrassegno del chiasma inclusione-interdisciplinarietà, e in questa prospettiva vivere anche la sua Terza Missione.

Benché non fosse probabilmente tra gli scopi del libro, questo contributo a ridefinire i termini della riflessione sul ruolo dell'università nella società contemporanea mi pare uno dei risultati del volume. E che esso sia stato raggiunto partendo da un tema "liminale", per usare una categoria tematizzata nel capitolo conclusivo, è una ulteriore dimostrazione di come la dinamica dell'inclusione, muovendo dai margini di un sistema, aiuti una sua riconfigurazione complessiva, che investe tutti, integrando nel migliore dei modi, nel caso dell'istituzione accademica, Prima, Seconda e Terza Missione. *Nessuno escluso*, per adoperare una formula cara al nostro Centro SInAPSi.

Capitolo primo

Una specie d'introduzione: l'inclusione come ex-marginalizzazione*

«L'auspicio, naturalmente, è che si possa giungere, nel tempo, a non doverne più parlare»: è con questa affermazione che si concludeva la Tavola Rotonda "Transitare al lavoro: inclusione e buone pratiche", organizzata dal Centro di Ateneo SINAPSi il 28 febbraio 2013, nella cornice della manifestazione "Diversitalavoro" presso l'Università di Napoli Federico II.

È in quella affermazione che si collocano le radici della ricerca *Transformare le pratiche nelle organizzazioni di lavoro e di pensiero*, il cui risultato è oggi alla portata della comunità scientifica e delle comunità professionali attente alle sfide connesse all'inserimento lavorativo e nel mondo delle aziende delle persone gender non conforming.

Il carattere di sfida deriva anzitutto dalla peculiarità del contesto italiano che, come ribadito in un recente rapporto (D'Ippoliti *et al.*, 2012)

costituisce, all'interno dei paesi cosiddetti industrializzati, un ambiente particolarmente critico in termini di pervasività e frequenza della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, [...] le persone LGBT in Italia subiscono maggiore esclusione sociale e minore qualità della vita rispetto alla maggioranza dei paesi occidentali (p. 18).

Il medesimo rapporto, pur sottolineando che «l'aspetto geografico non sia assolutamente l'unico rilevante», segnalava

* Di Stefano Oliverio, Luigi Maria Sicca, Paolo Valerio.