

A cura di Fabio Corbisiero,
Salvatore Monaco

ANALISI E CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI SOCIALI

*Indagine sociologica
in un'area del napoletano*

FrancoAngeli GENERI E SOCIETÀ

LE FACCIAMO
L'IMPRESA



Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



COLLANA
GENERI E SOCIETÀ
IDENTITÀ ORIENTAMENTI LINGUAGGI

Diretta da: Fabio Corbisiero, Elisabetta Ruspini

Presentazione

La Collana discute e approfondisce i temi legati al rapporto tra genere, identità, orientamento sessuale, linguaggio, documentando le riflessioni teoriche ed empiriche più attuali in quest'area di studi. "Generi e Società" vuole interrogarsi su differenze e convergenze che legano le trasformazioni sociali alla dimensione di genere attraverso la lente delle Scienze sociali. Particolare attenzione è posta al taglio scientifico dei saggi grazie al quale lettrici e lettori possono scoprire fenomeni, approcci e tendenze originali legati a questioni di genere. Tra le tematiche di interesse della Collana: socializzazione al genere; genere e processi educativi; genere e teorie sociologiche; generazioni, coppie e famiglie; relazioni intime; culture della sessualità; corpi, generi, orientamenti sessuali; comunità LGBT+; diritti sessuali; genere, famiglie, lavoro e welfare; diseguaglianze di genere; violenza di genere e dinamiche della violenza in ottica di genere; genere e religioni; linguaggi e comunicazione; genere, femminismi e movimenti sociali; genere e tecnologie; turismo di genere; metodologie di ricerca gender-sensitive. Le proposte di pubblicazione selezionate sono sottoposte alla procedura della peer review sulla base della loro aderenza agli interessi della Collana e della loro rilevanza all'interno del dibattito scientifico nazionale e internazionale.

Comitato scientifico

Maria Carmela Agodi (Università degli Studi di Napoli Federico II); Enrica Amato (Università degli Studi di Napoli Federico II); Francesco Antonelli (Università di Roma Tre); Laura Arosio (Università di Milano-Bicocca); Marco Bacio (Università degli Studi di Milano Statale); Ignazia Bartholini (Università di Palermo); Saveria Capecchi (Università di Bologna); Carmelina Chiara Canta (Università di Roma Tre); Gilda Catalano (Università della Calabria); Uliano Conti (Università di Perugia); Isabella Crespi (Università di Macerata); Fiorenza Deriu (Università La Sapienza Roma); Brunella Fiore (Università di Milano-Bicocca); Silvia Fornari (Università di Perugia); Jeff Hearn (Örebro University, Sweden; Hanken School of Economics, Finland; University of Huddersfield, UK); Carmen Leccardi (Università di Milano-Bicocca); Linda Lombi (Università Cattolica di Milano); Sveva Magaraggia (Università di Milano-Bicocca); Pietro Maturi (Università degli Studi di Napoli Federico II); Flavia Monceri (Università del Molise); Mariella Nocenzi (Università La Sapienza Roma); Urban Nothdurfter (Università degli Studi di Bolzano); Bob Pease (Honorary Professor, Deakin University; Adjunct Professor at the University of Tasmania); Maria Lucia Piga (Università degli Studi di Sassari); Lise Widding Isaksen (University of Bergen); Anna Maria Zaccaria (Università degli Studi di Napoli Federico II).

Comitato redazionale

Chiara Carbone (Università di Roma Tre); Rassa Ghaffari (Università di Milano-Bicocca), Ilaria Marotta (Università di Napoli Federico II); Salvatore Monaco (Università di Napoli Federico II); Carmine Urciuoli (Università di Napoli Federico II)

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

A cura di Fabio Corbisiero,
Salvatore Monaco

ANALISI E CONTRASTO
DELLE DISCRIMINAZIONI
SOCIALI

*Indagine sociologica
in un'area del napoletano*



Regione Campania - Fondo Sociale Europeo “Benessere Giovani” POR FSE CAMPANIA
 2014/2020
 “BENESSERE GIOVANI - ORGANIZZIAMOCI” Legge Regionale n. 26 del 08/08/2016
 - DGR
 n. 114 del 22/03/2016 – DD. n. 527 del 30/11/2016 AZIONE B - CUP G43H17000000005



Copyright © 2020 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Introduzione , di <i>Fabio Corbisiero</i> e <i>Salvatore Monaco</i>	pag.	7
Riferimenti bibliografici	»	13
Ringraziamenti	»	15
1. Discriminazione delle minoranze e gestione della diversità , di <i>Fabio Corbisiero</i>	»	17
Introduzione	»	17
1.1 Comunità e minoranze	»	20
1.2 La discriminazione delle persone LGBT nel mondo del lavoro	»	21
1.3 Come si misurano i livelli di inclusività aziendale	»	29
Riferimenti bibliografici	»	35
2. Facciamo Impresa: una indagine territoriale , di <i>Salvatore Monaco</i>	»	39
Introduzione	»	39
2.1 L'approccio <i>mixed methods</i>	»	41
2.2 Contesti e dimensioni di indagine	»	42
2.3 Strumenti e tecniche di rilevazione	»	44
Riferimenti bibliografici	»	51
3. L'indagine nelle scuola: analisi e discussione sulle discriminazioni , di <i>Paola Miele</i> , <i>Carminè Urciuoli</i> e <i>Carmela Vitale</i>	»	55
Introduzione	»	55
3.1 Discriminazioni e auto-discriminazioni	»	57
3.2 Percezione dell'immigrazione	»	60
3.3 Le donne stanno peggio degli uomini?	»	64
3.4 Misurare l'omonegatività	»	71

3.5 Misurare la transnegatività	pag.	76
Riferimenti bibliografici	»	79
4. Torre Annunziata: cantiere della diversità , di <i>Lucia Ariano, Luigi Delle Cave, Ilaria Marotta e Carmine Urciuoli</i>	»	81
Introduzione	»	81
4.1 Tra innovazione e tradizione: il profilo delle imprese	»	86
4.2 Gestire le diversità	»	93
4.3 Le discriminazioni sul lavoro	»	95
4.4 Dentro le aziende	»	97
Riferimenti bibliografici	»	100
Considerazioni conclusive , di <i>Fabio Corbisiero e Salvatore Monaco</i>	»	101
Riferimenti bibliografici	»	108
Notizie su Autrici e Autori	»	111

Introduzione

di Fabio Corbisiero e Salvatore Monaco

Torre Annunziata è una città che conta oggi circa 42.000 abitanti. Insieme ad altri 91 Comuni fa parte della città metropolitana di Napoli, che, con una popolazione di 3.082.905 abitanti (ISTAT, 2019), si caratterizza per essere la terza città metropolitana italiana per numero di abitanti e la prima per densità abitativa. La posizione strategica della città sorta sulle rovine di Oplontis, sobborgo marinaro distrutto dalla devastante eruzione vulcanica del 79 d.C., ha connotato storicamente Torre Annunziata come un centro attivo di produzione industriale, in cui la manodopera locale era impiegata nell'attività di produzione dei molini, pastifici, dell'industria conserviera, della fabbrica d'armi e nelle ferriere. Tra gli anni della Seconda guerra mondiale e dopo la nascita dell'ILVA di Bagnoli, la città ha perso progressivamente la sua connotazione industriale benché conservi tutt'oggi la sua matrice di "capitale dell'arte bianca" (Giordano, 1995), per il gran numero di pastifici e mulini ospitati (Fortis, 2017), nonostante la maggior parte di questi, a partire dai primi anni Novanta del secolo scorso, abbia vissuto momenti di forte crisi economica.

Torre Annunziata ha anche un grande potenziale turistico. Membro del Parco Regionale del fiume Sarno, essa conserva l'attiva stazione termale dell'antica Oplontis (Liberatore, 1835; Berrino, 2011; Rocca, 2013) e il sito archeologico, con la meravigliosa Villa di Poppea, che sono stati riconosciuti per il loro valore artistico e culturale nel 1997 come patrimonio dell'umanità dall'UNESCO.

Tuttavia, il turismo torrese si caratterizza per essere "mordi e fuggi": i viaggiatori che arrivano in loco, pur restando affascinati dalla bellezza degli scavi, quasi mai decidono di soggiornare a Torre Annunziata, preferendo dirigersi verso località non distanti, con maggiore appeal turistico, anche grazie ad una fitta rete di strutture alberghiere e ricettive, in grado di offrire ai visitatori diverse alternative di soggiorno.

Questa è soltanto una delle criticità del territorio, la cui storia troppo spesso è balzata alle cronache a causa di episodi che ne hanno minato lo sviluppo sociale ed economico. Negli anni Ottanta e Novanta del secolo scorso, ad esempio, Torre Annunziata è stata spesso palcoscenico di scandali e omicidi: dal cosiddetto “massacro di San Valentino” del 1984, al noto omicidio, consumato l’anno successivo, del giovane giornalista Giancarlo Siani, che stava indagando sugli intrecci tra camorra e politica nella ricostruzione del dopo terremoto del 1980, fino ad arrivare allo scioglimento del consiglio comunale per infiltrazioni camorristiche nel 1993 e allo scandalo sulla pedofilia avvenuto nel 1997.

Si tratta di eventi che, congiuntamente al periodo di crisi economica iniziato con la chiusura dei principali stabilimenti localizzati a Torre Annunziata (e che in parte tutt’oggi si protrae) hanno scaturito nei cittadini sentimenti avversi nei confronti del proprio contesto urbano. Non è azzardato sostenere che i vari decenni di frustrazione abbiano prodotto nella comunità torrese uno scarso senso di appartenenza verso il proprio territorio, causando non solo uno sgretolamento della coesione sociale, ma anche sfiducia e disinteresse nei confronti della cosa pubblica, delle istituzioni e, più in generale, dell’alterità (Di Virgilio, Lecce, 2012).

Entro tale scenario sociale e culturale si inserisce il progetto “Facciamo Impresa”. Si tratta di una iniziativa finanziata dal Fondo Sociale Europeo all’interno dell’intervento “Benessere Giovani” (POR FSE CAMPANIA 2014/2020) atta ad incentivare l’occupazione giovanile e ad assicurare opportunità lavorative più eque per tutti e tutte.

I principali destinatari del progetto sono stati i giovani e le giovani residenti sul territorio di Torre Annunziata (e Comuni limitrofi) di età compresa tra i 16 ed i 35 anni, appartenenti alla cosiddetta categoria dei NEET¹ (Mascherini *et al.*, 2012; Agnoli, 2014; Antonini, 2014), ma anche studenti e studentesse presso le scuole superiori presenti nel territorio (di età inferiore ai 35 anni).

Nello specifico, per rispondere a tutte le esigenze dei destinatari, delle destinatarie e della comunità alla quale appartengono, il progetto “Facciamo Impresa” ha previsto la realizzazione di 3 macro-attività distinte, ma strettamente interconnesse tra loro: laboratori, formazione e ricerca.

Le attività laboratoriali realizzate sono state di diversa natura. Nello specifico sono stati attivati sia percorsi di sostegno e accompagnamento alla creazione d’impresa e al lavoro autonomo, sia laboratori educativi e culturali, fi-

¹ L’acronimo sta per “Not in Education, Employment or Training” ed indica persone non impegnate nello studio, né nella formazione, né nel lavoro o nella ricerca di un impiego.

nalizzati a promuovere attività di animazione giovanile per la crescita personale e l'integrazione sociale dei e delle giovani su temi della legalità, della cittadinanza attiva, dell'educazione e della tutela dell'ambiente, nonché per favorire la partecipazione collettiva di ricostruzione dell'identità dei luoghi e delle comunità, così da fornire indirettamente anche un apporto a tutta la comunità residente nel Comune di Torre Annunziata.

Per quanto concerne la formazione, il progetto ha previsto il coinvolgimento dei destinatari e delle destinatarie in attività pratiche e in tirocini sia presso alcune delle imprese del partenariato sia in altre realtà aziendali del territorio adeguatamente selezionate. Si è trattato di una formazione on the job, finalizzata a trasferire ai e alle partecipanti competenze e conoscenze utili ad orientare le loro scelte ed il loro inserimento nel mondo del lavoro.

La terza attività fondante del progetto è stata la conduzione di una ricerca scientifica che ha visto come protagonisti studenti, studentesse e imprenditori di Torre Annunziata.

Lo studio è stato realizzato dal gruppo di ricerca dell'Osservatorio LGBT del Dipartimento di Scienze Sociali (Università degli Studi di Napoli Federico II) in collaborazione con Arcigay Napoli ed ha visto il coinvolgimento di un team interdisciplinare di ricercatori e ricercatrici afferenti a diversi campi dei saperi sociali (sociologia, linguistica, psicologia).

Come suggerisce il titolo di questo volume, il tema principale del percorso progettuale è stato lo studio delle discriminazioni sociali verso le minoranze, che ancora oggi esistono ed insistono in molti contesti sociali, dalla scuola al mondo del lavoro.

Parlare di discriminazioni significa riferirsi a tutte quelle forme attraverso le quali si realizzano manifestazioni di diversità di trattamento che scaturiscono da motivi illegittimi e che, pertanto, devono essere contrastate. Nella maggior parte dei casi tali atteggiamenti dipendono da pregiudizi, convinzioni o credenze che sono infondati. Le discriminazioni possono tradursi in aggressioni, violenze, soprusi, esclusione, sopraffazioni perpetrate principalmente a danno di minoranze o di specifiche categorie maggiormente vulnerabili.

Nell'attuale contesto sociale, sempre più globale e cosmopolita, appare invece necessario riconoscere il valore intrinseco delle differenze, che devono al contrario rappresentare motivo di confronto e crescita personale. I giovani, in particolare, devono essere socializzati a questo tipo di visione, dal momento che questi saranno gli adulti del domani e prenderanno tra le mani le sorti della società.

La ricerca su campo si è proposta di far luce sia sulle forme di discriminazione diretta sia su quelle indirette, che pur essendo meno immediate da

individuare, hanno un peso specifico comunque importante. Come avremo modo di approfondire ulteriormente nelle pagine che seguono, nel primo caso la discriminazione è riconducibile chiaramente al motivo illecito che comporta l'attuazione di una disparità di trattamento (sono purtroppo molti i noti casi in cui, ad esempio, le aziende preferiscono non assumere donne o si arrogano il diritto di pagarle di meno rispetto ai loro colleghi uomini, così come recentemente la cronaca ha raccontato di alcuni proprietari di immobili che esplicitamente escludevano dal novero degli affittuari persone omosessuali, migranti o appartenenti a fasce meno abbienti della società). Si parla invece di discriminazione indiretta quando un criterio apparentemente neutrale può comportare in determinati contesti l'esclusione di una categoria identitaria o il vantaggio di un'altra (è il caso, ad esempio, di annunci di lavoro che sono tarati su fattezze fisiche o dell'assunzione di comportamenti differenziati con i vari interlocutori in situazioni analoghe basati sull'appartenenza o meno di questi ultimi ad una specifica categoria identitaria).

In tal senso, l'Unione Europea da molti anni sta lavorando per individuare le strategie più idonee per smantellare ed abbattere le barriere visibili ed invisibili della discriminazione, invitando a più riprese gli Stati membri ad accogliere le sollecitazioni proposte (Favilli, 2008; Spitaleri, 2010; Monaco, 2019).

Verso la fine degli anni Novanta la Commissione Europea ha dato vita a quello che viene comunemente definito *gender mainstream*, ovvero l'individuazione di una serie di politiche ed azioni volte a rendere i programmi o le risorse comunitarie maggiormente accessibili alle donne, ma anche l'attivazione di strumenti giuridici, risorse finanziarie e capacità analitiche ed organizzative comunitarie volte ad introdurre in tutti i settori della vita associata la volontà di costruire relazioni equilibrate tra uomini e donne. Negli anni a seguire è emersa poi l'esigenza di politiche che tenessero conto anche di altri fattori identitari che, al pari del genere, possono avere implicazioni in relazione alla capacità delle persone di competere su base paritaria. In effetti, la platea di soggetti che può trovarsi a vivere una o più forme di discriminazione è ampia ed eterogenea: anche l'orientamento sessuale, l'origine etnica, il credo religioso, la disabilità o lo status socio-economico sono, come si è anticipato, alcune delle variabili a partire dalle quali possono nascere e generarsi forme più o meno accentuate di disparità di trattamento.

In linea con questi principi, nello stesso periodo si è fatto strada in ambito lavorativo il concetto di “Diversity Management”². Si tratta di una filosofia, adottata in alcune realtà imprenditoriali, volta non solo a tutelare le minoranze da eventuali situazioni di difficoltà, ma soprattutto a valorizzare le diversità all’interno degli ambienti di lavoro, riconoscendo in esse elementi preziosi per un arricchimento collettivo. Ciò è reso possibile supportando differenti stili di vita e rispondendo alle diverse esigenze dei soggetti portatori di un punto di vista altro rispetto a quello mainstream (Mauri, Visconti, 2004; Buemi, Conte, Guazzo, 2015).

Come è stato accertamente messo in evidenza da Coccozza e Cimaglia (2011), nel corso degli anni si sono registrate diverse strategie per la gestione delle differenze. Nello specifico, negli anni Sessanta, per quel che concerneva le relazioni tra i vari soggetti, si tendeva “all’assimilazione”, ossia alla condivisione di una comune umanità indipendentemente dalle specificità. Secondo tale prospettiva tutti i lavoratori dovevano essere posti nella condizione di giocare con le stesse regole. Dato che la gestione dell’impresa, in questo caso, veniva organizzata mediante la conformità alle regole, era la popolazione aziendale ad essere differenziata e non il modo in cui questa lavorava. Successivamente si è passati ad un approccio definito “della differenziazione”, vale a dire al riconoscimento delle differenze e all’esaltazione delle stesse. In questo caso, però, i benefici derivanti dall’attuazione di tali politiche sono stati limitati. È negli anni Novanta, invece, che si arriva al concetto di totale inclusione aziendale intesa come *learning and effectiveness paradigm*. All’interno di questo scenario si è iniziato a puntare sul perseguimento di un cambiamento sia trasversale sia totale, in cui tutti i dipendenti e le dipendenti di un’azienda sono considerati come soggetti unici, da valorizzare perché portatori di specifiche esperienze e caratteristiche. È proprio qui che è possibile rintracciare il passaggio dalla valorizzazione delle caratteristiche del gruppo a quelle specifiche dell’individuo. In sintesi

il Diversity Management si fonda su una concezione olistica delle risorse umane in forza della quale la persona trova adeguata valorizzazione attraverso una serie di dimensioni (Coccozza, Cimaglia, 2011, *op.cit.*, p. 20).

² L’espressione Diversity Management venne coniata nel 1987 dallo Hudson Institute nella relazione Workface2000, la quale parla del progressivo inserimento lavorativo della popolazione afroamericana, ispanica, nativa americana e delle donne e di tutte le minoranze entro l’anno 2000. Questa fu una spinta attraverso la quale gli uomini d’affari americani si iniziarono a porre sempre di più il problema della valorizzazione delle differenze nel contesto lavorativo.

Più specificamente, le dimensioni sono quella comportamentale, quella strategica e quella sinergica³.

Con il fine di approfondire ulteriormente questi temi, il volume si apre con un capitolo (scritto da Fabio Corbisiero) che illustra il concetto di discriminazione legato alle minoranze con un approfondimento legato più puntualmente al rapporto tra discriminazione basata sull'orientamento sessuale e mondo del lavoro.

Il secondo capitolo (sviluppato da Salvatore Monaco) introduce lettori e lettrici alla ricerca su campo. In particolare, dopo aver descritto obiettivi ed attività dell'indagine, il saggio presenta nel dettaglio le dimensioni indagate, le scelte metodologiche compiute dal gruppo di ricerca e le tecniche e i metodi di rilevazione implementati per il raggiungimento degli obiettivi conoscitivi.

Il terzo capitolo (di Paola Miele, Carmine Urciuoli e Carmela Vitale) apre la rassegna dei contributi relativi alla ricerca, attraverso la presentazione dei dati rilevati dall'indagine campionaria nelle scuole, che ha previsto il coinvolgimento di circa 400 studenti e studentesse iscritti all'ultimo biennio degli istituti superiori della città di Torre Annunziata. Obiettivo principale di questa specifica azione progettuale era quello di intercettare i fenomeni di bullismo e discriminazione tra pari e nella vita quotidiana vissuti dagli studenti di Torre Annunziata e basati su genere ed identità di genere, orientamento sessuale, appartenenza etnica, condizioni socio-economiche.

Partendo da alcune delle sollecitazioni emerse nella prima fase della ricerca, il quarto capitolo (scritto a più mani da Lucia Ariano, Luigi Delle Cave, Ilaria Marotta e Carmine Urciuoli) si concentra sul tema delle discriminazioni nei contesti lavorativi, con particolare riferimento all'accesso e alla gestione delle differenze in azienda. Tale aspetto viene approfondito partendo dall'analisi condotta su alcune interviste in profondità che sono state realizzate in uno step successivo della ricerca sociologica a manager e responsabili delle principali aziende presenti sul territorio di Torre Annunziata.

³ Per quanto riguarda la “dimensione comportamentale” si cerca di valorizzare lavoratori e lavoratrici in base alle loro specifiche inclinazioni ed abilità: ogni lavoratore/lavoratrice è destinatario di una politica individualizzata per la costituzione di specifiche abilità. Per quanto concerne la dimensione definita “strategica”, è possibile osservare che le politiche di Diversity Management sono utilizzate per raggiungere fini e obiettivi specifici dell'organizzazione anche mettendo in piedi un sistema di ricompense. La “dimensione sinergica”, infine, si basa sulla valorizzazione dell'interazione all'interno della cultura aziendale organizzativa, che sponsorizza il lavoro di gruppi differenti, che viene considerato come innovativo e soprattutto efficace (Padua, 2007).

Il testo si conclude con alcune considerazioni dei curatori del volume (Fabio Corbisiero e Salvatore Monaco) finalizzate ad arricchire, sulla base delle evidenze empiriche emerse in tutte le fasi della ricerca, il dibattito, politico e scientifico, sull'esclusione sociale, approfondendo in particolare i temi delle discriminazioni a scuola e del Diversity Management nel mondo del lavoro.

Riferimenti bibliografici

- Agnoli M.S. (a cura di) (2014), *Generazioni sospese: percorsi di ricerca sui giovani Neet*, FrancoAngeli, Milano.
- Antonini E. (2014), *Giovani senza: l'universo Neet tra fine del lavoro e crisi della formazione*, Mimesis, Milano.
- Berrino A. (2011), *Storia del turismo in Italia*, il Mulino, Bologna.
- Buemi M., Conte M., Guazzo G. (a cura di) (2015), *Il Diversity Management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti*, FrancoAngeli, Milano.
- Cocozza A., Cimaglia M.C. (a cura di) (2011), *Il Diversity Management. La gestione delle differenze negli ambiti di lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Di Virgilio A., Lecce E. (2012), *Giancarlo Siani... e lui che mi sorride*, Round Robin Editrice, Roma.
- Favilli C. (2008), *La non discriminazione nell'Unione Europea. Diritti, uguaglianza, integrazione*, il Mulino, Bologna.
- Fortis L. (2017), *Da Torre Annunziata a Gragnano, il 'culto' della pasta*, «Il Giornale», 21 luglio 2017.
- Giordano A. (1995), *L'arte bianca di Torre dell'Annunziata*, D'Amelio, Napoli.
- ISTAT (2019), *Popolazione e famiglie. Report 2019*, Istituto nazionale di statistica, Roma.
- Liberatore R. (1835), *Nuove ed antiche terme di Torre Annunziata*, «Annali Civili».
- Mascherini M. et al. (2012), *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Eurofound, Dublino.
- Mauri L., Visconti L.M. (a cura di) (2004), *Diversity management e società multiculturali. Teorie e prassi*, FrancoAngeli, Milano.
- Monaco S. (2019), *Sociologia del turismo accessibile. Il diritto alla mobilità e alla libertà di viaggio*, PM, Velletri.
- Padua D. (2007), *Sociologia del Diversity Management. Il valore delle differenze*, Morlacchi, Perugia.
- Rocca G. (2013), *Dal prototurismo al turismo globale: momenti, percorsi di ricerca, casi di studio*, Giappichelli, Torino.
- Spilateri F. (2010), *Le discriminazioni alla rovescia nel diritto dell'Unione Europea*, Aracne, Roma.

Ringraziamenti

La buona riuscita di una ricerca è sempre legata al gruppo di lavoro che la conduce. Pertanto, un primo doveroso ringraziamento va alle ricercatrici e ai ricercatori dell'Osservatorio LGBT dell'Università degli Studi di Napoli Federico II che non solo si sono impegnati con costanza e determinazione nella realizzazione dell'indagine, ma hanno mostrato un comportamento tenace e resiliente anche in un'epoca come quella attraversata dalla pandemia sanitaria. La loro forza e determinazione ci ha sorpresi.

Siamo ovviamente debitori nei confronti del comitato territoriale "Arcigay Antinoo" di Napoli e in particolare di Antonello Sannino che, in qualità di militante LGBT e cittadino di Torre Annunziata, ha ritenuto ancora una volta prezioso e fondamentale per "la causa" il coinvolgimento della ricerca sociale nell'analisi dei fenomeni di discriminazione delle minoranze. Un ulteriore importante ringraziamento per il coordinamento delle attività di progetto va a Daniela Lourdes Falanga, Giuseppe Oliva, Francesco Cepolano, Danilo Beniamino Di Leo, Mariano Anniciello, Annagrazia Pagano, Paola Miele, Lucia Ariano, Pasqualina Panariello, Marco Di Costanzo e Vincenzo Pagano.

La nostra gratitudine va anche all'Assessorato alla Formazione e alle Pari opportunità della Regione Campania e alla dott.ssa Maria Rosaria Quartuccio, Responsabile Unica del Procedimento. Non possiamo inoltre non ringraziare anche l'amministrazione del Comune di Torre Annunziata, con cui a più riprese abbiamo avuto modo di confrontarci sui temi del volume e sull'andamento ed i risultati della ricerca, per il supporto e l'incoraggiamento per portare avanti l'indagine nelle scuole e nelle aziende del territorio. In particolare, un sentito grazie va al Sindaco, dr. Vincenzo Ascione, all'Assessore alle attività produttive, Ing. Bruno Orrico e al Centro Informagiovani del Comune di Torre Annunziata, dr. Raffaele Sorrenti-

no. Si ringraziano inoltre la dr.ssa Maria Losco, la dr.ssa Floriana Vaccaro e la dr.ssa Martina Nastri.

Desideriamo ancora ringraziare Arci Mediterraneo Impresa Sociale srl, Legambiente Giancarlo Siani, S.S.I. e la cooperativa Balalaika.

Un plauso particolare va a Luciano Correale per il lavoro grafico e a Federico Esposito per la creazione del sito web del progetto.

Molte altre persone ci sono state di aiuto e ci hanno dato consigli utili. Su tutti, dirigenti scolastici, docenti e alunni delle scuole coinvolte nella ricerca e i referenti delle aziende campionate, da cui abbiamo ottenuto massima disponibilità e la maggior parte del materiale empirico analizzato in questo libro. La loro partecipazione è stata indispensabile.

Siamo orgogliosi di aver avuto la possibilità di varcare le porte del Liceo Statale Pitagora-Croce, del Liceo artistico De Chirico, dell'Istituto Superiore Graziani, dell'I.I.S Marconi Galilei e delle aziende Lasit SPA, Tor di Mare SRL, Gifra Service SRL, Arcasistema SRL, NEP Studio SRLS, Le terme vesuviane, Setaro, Engineering, Apremare SPA.

Napoli, 9 novembre 2020

1. Discriminazione delle minoranze e gestione della diversità

di Fabio Corbisiero

Introduzione

Nella prefazione all'edizione italiana di *Inequality* di Atkinson (2015), Chiara Saraceno richiama un passaggio del sociologo Goran Therborn che all'inizio del suo *The Killing Fields of Inequality* afferma che la disuguaglianza è una violazione della dignità umana e della possibilità che ciascuna persona possa sviluppare le proprie capacità. Quando tocca le possibilità della vita stessa la disuguaglianza è una violazione dell'essere umano; è la negazione della possibilità che ciascuno possa sviluppare le proprie capacità di partecipare alla vita sociale. In tal senso, l'idea di uguaglianza tra le persone deve necessariamente confrontarsi con quella di disuguaglianza. Ovvero, con il fatto che gli esseri umani sono fra loro diversi.

Siamo diversi non solo per caratterizzazioni indotte dall'ambiente sociale in cui siamo stati socializzati o per habitus o per area geografica di appartenenza ma anche per caratteristiche personali come il sesso, il genere, l'età o il gruppo etnico. Nelle parole di Sen (1992), interrogarsi sull'uguaglianza significa interrogarsi al tempo stesso sulla disuguaglianza, su quali siano le dimensioni della vita umana che rendono non uguali e non libere le persone di essere per come si percepiscono. La teoria sociale definisce la disuguaglianza sociale in riferimento a differenze esistenti tra i diversi individui e gruppi umani in termini di opportunità di accesso alle risorse economiche, sociali e culturali, determinate dalla posizione occupata dagli individui nella stratificazione sociale (Giddens, 1989; *tr. it.*, 2001). Più specificamente le determinanti sociologiche che caratterizzano tale definizione possono intendersi come: a) fattori "oggettivi" che delimitano il campo delle opportunità delle persone in termini di relazione con i gruppi sociali; b) fattori "soggettivi" che caratterizzano le azioni individuali; c) fattori "strutturali" relativi alla divisione sociale del lavoro e alle relazioni

di potere; d) fattori “culturali” relativi ai criteri di rappresentazione sociale della realtà (Rovati, 1987).

Il recente approccio dell’intersezionalità consente probabilmente più delle teorie sociologiche maggiormente ortodosse in tema di disuguaglianza sociale di affrontare il discorso sulle minoranze e la dimensione del Diversity Management. Intersezionalità significa osservare le disuguaglianze e le differenze in termini di intreccio tra i fattori indicati poc’anzi. Dal punto di vista intersezionale, ogni persona “appartiene” a più categorie sociali che interagiscono fra loro sia a livello soggettivo sia a livello di gruppi e istituzioni. Secondo questo approccio è necessario, quindi, considerare la relazione che esiste tra queste categorie ponendo l’attenzione sulle «intersezioni fra assi di potere» creati dall’intreccio di quelle categorie che sono più significative a seconda del contesto (Marchetti, 2013). Utilizzando l’immagine delle intersezioni del tessuto stradale statunitense Kimberlé Crenshaw ha scritto:

Intersezionalità è ciò che succede quando una donna appartenente a un gruppo minoritario...cerca di attraversare l’incrocio principale della città: la strada più ampia è “Corso Razzismo” quelle che la attraversano Via Colonialismo e Via Patriarcato...Non deve entrare in contatto solo con una forma di oppressione, ma con tutte e tre (Crenshaw, 2001).

Secondo questa prospettiva le donne nere sono metaforicamente situate a un incrocio in cui convergono diverse strade che rappresentano assi di oppressione (razzismo, sessismo, patriarcato...). Chi sta al centro del crocevia può essere vittima di incidenti derivanti da urti simultanei, quindi più gravi. Il principio si può applicare con lo stesso criterio a tutti gli individui – o gruppi di individui – oggetto di discriminazione a causa della concomitanza di più fattori: omosessuali disabili, donne lesbiche e Rom, persone trans e anziane etc. Questi gruppi di individui vengono genericamente denominati “minoranze”, ovvero un insieme di persone – differenziate da altre all’interno di una comunità sulla base di etnia, nazionalità, orientamento religioso, lingua, sesso o genere – che vedono se stesse come gruppo dotato di una propria specificità e vengono però frequentemente percepite dalla società come estranei, diversi, devianti (Wirth, 1945). Possiamo scomporre questa definizione a seconda delle caratteristiche che differenziano i membri di una minoranza dal resto della società. Queste possono includere la lingua, la nazionalità, la religione ma anche usi, costumi, stili di vita specifici. Un rilievo particolare assume qui il territorio, inteso come luogo simbolico prima ancora che luogo fisico oppure area geografica.

Si pensi per esempio alla discriminazione dei Rom, la più numerosa minoranza d'Europa, in diversi contesti sociali, tra cui la scuola¹. Sono diversi decenni che l'Unione Europea sottolinea la necessità di garantire che i bambini Rom vengano trattati con equità, nel rispetto dei loro diritti fondamentali, come riporta la “Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea” (FRA, 2018). I risultati di una indagine sui Rom nel 2011 erano allarmanti (EU-MIDIS II, 2011). Mostravano come solo un bambino Rom su due frequentasse una formazione prescolastica o scuole dell'infanzia, mentre solo una percentuale molto ridotta continuava gli studi superata l'età dell'obbligo scolastico. La situazione non sembra molto mutata se i risultati di ricerche più recenti (FRA, 2018, *op. cit.*) rilevano come i bambini Rom europei restino indietro rispetto ai compagni non Rom in tutti gli indicatori relativi all'istruzione. Solo la metà circa (53 %) dei bambini Rom fra i quattro anni e l'età di inizio della scuola primaria obbligatoria partecipa a programmi di istruzione per la prima infanzia. In media, il 18% dei Rom fra i 6 e i 24 anni frequenta un corso di studi inferiore rispetto a quello corrispondente alla propria età. La percentuale di abbandono scolastico fra i Rom è sproporzionatamente più alta rispetto alla popolazione generale. La segregazione scolastica resta un problema in Bulgaria, Grecia, Slovacchia e Ungheria, nonostante il divieto per legge di tale pratica e la recente giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo.

In tal senso anche connotazioni razziali concorrono a identificare una minoranza benché il concetto di razza venga ormai sempre meno utilizzato nell'analisi sociologica dei gruppi minoritari. Ciò dipende non soltanto da considerazioni etico-politiche, ma anche e soprattutto da ragioni scientifiche – ad esempio dall'indeterminatezza della nozione di razza qualora non venga associata ad altri elementi culturali e a sentimenti di appartenenza a specifiche comunità (Yinger, 1985)². Una minoranza esiste, dunque, se a questi elementi distintivi si associa un senso di comunità. Se, in altre parole, i membri del gruppo minoritario si percepiscono e sono percepiti

¹ Il Consiglio d'Europa utilizza «Rom» come termine che racchiude l'ampia varietà dei gruppi che si identificano genericamente come zingari. Con questo termine si intendono “Rom”, “Sinti”, “Kale” e altri gruppi correlati in Europa, compresi i “Travellers”, i “Dom” e i “Lom”. Cfr. Consiglio d'Europa (2012), *Descriptive glossary of terms relating to Roma issues*, Strasburgo.

² In sociologia il concetto di “gruppo etnico” è attribuibile a Weber, che definisce etnici quei gruppi umani che condividevano la credenza soggettiva di una comune origine accostando, quindi, il concetto di gruppo etnico a quello di nazione. Per Weber il gruppo etnico si può identificare in una nazione senza stato. La tradizione della Scuola sociologica di Chicago definisce invece i gruppi etnici non già sulla base di processi di rappresentazione della comunità, ma in relazione a dati oggettivi che li caratterizzano – razza, religione, origine nazionale – e al contesto territoriale in cui sono inseriti.