

LA VOCAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ: PER UNA COMUNITÀ GENERATIVA

ABSTRACT

Le organizzazioni hanno l'opportunità e la capacità di trasformare la vita di molte persone con disabilità, delle loro famiglie e delle loro comunità, aiutando le persone a trovare la propria vocazione, assumendo ruoli di valore e condividendo i propri doni con gli altri. Si tratta di un'ulteriore dimensione della spiritualità, che le organizzazioni devono sostenere, creando opportunità e generando prospettive di operosità, all'interno delle quali le persone con disabilità, scoprono la propria chiamata alla vita. Il Progetto di Vita è prima di tutto risposta alla propria vocazione, in modo ben più originario rispetto alla semplice dinamica dell'autodeterminazione.

1. Spiritualità, Vocazione e Cura

La spiritualità è la dimensione più profonda della vita dell'uomo, profonda a tal punto che in essa convivono dinamiche tra loro apparentemente opposte, ma che in realtà solo "insieme", nella loro tensione dialettica, rendono conto della pienezza della vita umana. Così, se la spiritualità è apertura all'Altro, in termini di trascendenza, accoglienza della Parola e preghiera, essa è anche apertura all'altro, in termini di operosità, cura e sostegno.

Si tratta, a ben vedere, della reciprocità tra fede e opere così incisivamente descritta da Giacomo, al capitolo 2: "Che giova, fratelli miei, se uno dice di avere la fede ma non ha le opere? (...) la fede se non ha le opere, è morta in se stessa. (...) Infatti come il corpo senza lo spirito è morto, così anche la fede senza le opere è morta".

La spiritualità si muove nello spazio aperto dal paradosso "fede" e "opere": un paradosso non è una questione di "aut/aut", ma di "et/et". Nella Bibbia, le persone di fede sono chiamate a essere "seguaci fedeli" e "servitori fedeli" (cioè, persone di fede e

persone che lavorano). Il filo invisibile che lega le due dinamiche è quello della *vocazione*: nel rapporto con Dio, l'uomo scopre la sua missione nel mondo. La spiritualità, dunque, non è semplicemente un abbandono passivo, pur reso straordinario dall'incontro, ma anche e contemporaneamente una chiamata all'opera, dentro l'Opera di Dio che chiama.

Si trova qui la prospettiva in grado di sciogliere una già commentata aporia (cfr. Franchini, 2024): è possibile costruire il Progetto di Vita della persona con disabilità, se al contempo occorre far leva sul costrutto di autodeterminazione? Come è possibile progettare la vita di altri? Essere artefici della propria vita non significa sottrarsi a questa dinamica, nella quale "un altro ti pensa"? La spiritualità, radice dell'esistenza umana, scioglie i nodi di questa apparente contraddizione: l'autodeterminazione avviene dentro una chiamata, e il compito delle organizzazioni è quello di chiamare le persone con disabilità alla scoperta di sé, offrendo l'opportunità di essere operosi, valorizzando i propri talenti. L'altro nome del Progetto di Vita è la Vocazione, intesa come senso ultimo del proprio *essere-nel-mondo*.

In questo scenario, il tema dell'inclusione è interno a quello della spiritualità: sostenere il cammino di fede delle persone con disabilità non è soltanto annuncio della Parola, ma è aiutare la persona a trovare il suo "posto", che concretamente si traduce in ruoli e prospettive di operosità. Ogni uomo, e non solo la persona con disabilità, costruisce il suo Progetto di Vita dentro lo stimolo di numerose chiamate e opportunità, che la vicinanza di altri uomini rivelano. *Chiamare* l'altro, inserendolo nella Cura, è forse uno dei più grandi gesti di prossimità che l'uomo è in grado di esprimere.

Vale la pena soffermarsi su questa, che per Martin Heidegger sembra essere la dimensione più radicale della relazione di aiuto: «I modi positivi della Cura hanno due possibilità estreme. L'aver cura può in un certo modo sollevare gli altri dalla cura, sostituendosi loro, intromettendosi al loro posto. Questo aver cura assume, per conto dell'altro, il prendersi cura che gli appartiene in proprio. Gli altri risultano allora espulsi dal loro posto, retrocessi, per ricevere, a cose fatte e da altri, già pronto e disponibile, ciò di cui si prendevano cura, risultandone del tutto sgravati. In questa forma di aver cura, gli altri possono essere trasformati in dipendenti e dominati, anche se il predominio è tacito e dissimulato. (...) Opposta a questa è quella possibilità di aver cura che, anziché porsi al posto degli altri, li presuppone nel loro poter essere esistente, non già per sottrarre loro la Cura, ma per inserirli autenticamente in essa. Questa forma di aver cura, che riguarda essenzialmente la cura autentica, cioè l'esistenza degli altri, e non qualcosa di cui essi si prendano cura, aiuta gli altri a divenire consapevoli e liberi per la propria cura. (...) L'essere-assieme si mantiene quotidianamente tra le due forme estreme dell'aver cura positivo, caratterizzate dal sostituirsi dominando, e dall'anticipare liberando» (Heidegger, 1970, pp. 157-158).

Insomma, la relazione tra uomini può assumere sembianze diverse, sottraendo la Cura, per concedere aiuti e assistenze, oppure inserendo in essa, anticipando e liberando. Può accadere che la relazione con le persone con disabilità si esprima principalmente o esclusivamente nella prima forma: *noi* concediamo *loro* una serie di doni, tra i quali anche l'accesso alla catechesi e alla preghiera.... In questa forma unidirezionale può insinuarsi il limite, esibendo forme difettive dell'aver cura, riassumibili in un dissimulato dominio sull'altro, provocato da un invadente sostituirsi a lui, alla sua libertà responsabile, alla possibilità stessa di esprimere la propria operosità.

Chiamare l'altro significa invece avvalorarlo nell'identico compito della Cura, inse-

rendolo in essa, anticipando opportunità, liberandolo nella sua essenza di persona che progetta il proprio ruolo nel mondo, non potendo in nessun modo dipendere da altri in tale avventura profondamente umana.

2. L'operosità nel corpo di Cristo

Le questioni antropologiche dell'essere umano sono state delineate e discusse in innumerevoli modi e hanno plasmato i valori fondamentali di culture e società. Con l'avvento del costruito di Qualità della Vita hanno preso piede valori come indipendenza, autodeterminazione e appartenenza¹. Psicologicamente, questi valori riflettono bisogni di personalità, come benessere, identità e controllo. Spiritualmente, essi sono più profondamente iscritti nella dinamica aperta dalle grandi domande: Chi sono? Perché sono al mondo? A chi appartengo?

Quando l'essere umano adulto risponde a queste domande egli fa spesso riferimento al proprio lavoro. Nel dialogo tra gli uomini alla domanda "Chi sei?" ne segue spesso un'altra: "Cosa fai?" Tra essere ed operare sembra esserci un legame profondo: il *lavoro*² di una persona definisce chi è, riflette il suo senso di vocazione, dice qualcosa sul tipo di impatto che ha sul mondo, e infine plasma il suo senso di comunità attraverso l'associazione con altri che lavorano in posizioni o professioni simili. Avere un lavoro, sentirsi necessari, fare la differenza, essere produttivi, guadagnarsi da vivere, aiutare altri: tutto ciò fa un'enorme differenza per la vita della persona, nel senso di speranza e nella identità di cittadini, portatori di ruoli (famiglia, comunità) e vocazioni (cose che ci sentiamo chiamati a fare).

Nell'Antico Testamento, comunque si interpreti la storia della Genesi, all'inizio della storia della salvezza si narra una storia di lavoro come creazione, cura e responsabilità, insieme al riconoscimento dei ritmi sacri del lavoro e del riposo. Più avanti, quando al popolo di Dio fu predetto il sogno di un ritorno dall'esilio a Babilonia, la visione prevedeva il ritorno di tutti, compresi i "ciechi" e gli "zoppi" (Geremia 31, 8-9). Tutti dovevano sentirsi parte di quel gruppo. Ognuno aveva un ruolo. Essere fedeli significava integrare quella fede nella vita quotidiana personale, civica ed economica.

Nel Nuovo Testamento, la chiamata al servizio fedele da parte di Gesù è rivolta a tutti. Nella parabola dei talenti, il messaggio è che non è importante quanti talenti l'uomo abbia, ma cosa faccia *di* e *con* essi (Matteo 25: 14-30). L'apostolo Paolo descrisse i doni di ogni singola persona attraverso la straordinaria immagine del corpo di Cristo, sottolineando al contempo la cura e l'attenzione particolari che dovevano essere prestate a coloro che sono considerate le "membra più deboli del corpo": In realtà, ci sono molte membra, ma un solo corpo. L'occhio non può dire alla mano: "Non ho bisogno di te!". E la testa non può dire ai piedi: "Non ho bisogno di voi!". Al contrario, quelle membra del corpo che sembrano più deboli sono indispensabili, e quelle che riteniamo meno onorevoli le trattiamo con particolare onore. E le membra impresentabili sono trattate con particolare modestia, mentre le nostre membra presentabili non hanno bisogno di

1. Per un approfondimento sui modelli di Qualità della Vita e sul loro impatto sull'azione vocazionale nei confronti della persona con disabilità si può vedere Corti, 2021; Franchini, 2021.

2. Con la parola lavoro si intende qui qualsiasi forma di operosità della persona, a prescindere che sia inquadrata o no in un rapporto contrattuale.

particolare riguardo. Ma Dio ha composto il corpo, dando maggior onore alle membra che ne erano prive, perché non vi fosse divisione nel corpo, ma che le membra avessero pari cura le une per le altre. Se un membro soffre, tutte le membra soffrono con lui; se un membro è onorato, tutte le membra gioiscono con lui.

Dunque, la Rivelazione non solo immagina una comunità in cui ognuno ha un posto e uno scopo, ma anche la speciale responsabilità che la comunità deve avere per garantire che coloro che sono ai margini abbiano la stessa opportunità di rispondere alla propria vocazione.

3. Vocazione, oltre i diritti

Uno dei rischi che potrebbero correre le organizzazioni di ispirazione carismatica è quello di considerare l'inclusione come un tema "laico", appartenente alla sfera dei diritti e al raggio dell'azione sociale dello Stato, e per esso dei professionisti. Si tratterebbe di una sorta di dualismo: alla Chiesa spetta il compito di iniziare alla fede, sostenuta con la catechesi e l'evangelizzazione; allo Stato e alle compagini sociali il compito di avviare al lavoro: non esistono forse numerosi programmi che aiutano le persone con disabilità a trovare un impiego?

In questo dualismo si perde una dimensione fondante per la vita di ogni organizzazione a movente carismatico: la capacità, cioè, di generare vocazioni, di sprigionare chiamate alla vita e all'operosità, e tutto questo non nella logica del diritto all'inclusione (se non forse di riflesso), ma del dono e della prossimità. Oltre alla domenica, esistono altri sei giorni della settimana, durante i quali le persone con disabilità potrebbero avere ben poco da fare....

Si tratta certamente di una dimensione non banale, che richiede intelligenza e creatività, ma, prima ancora di queste, la fiducia che ogni uomo è chiamato da Dio (anche se le forme della vocazione non sempre si esprimono in un lavoro o mansione specifica). Persino in presenza di disabilità grave, è forse riduttivo pensare che l'unica vocazione sia quella riconducibile alla cosiddetta "teologia dell'espiazione" (cfr. Glyn, 2020). Laddove le agenzie per l'impiego e i programmi di formazione professionale hanno le armi spuntate, la creatività di una istituzione generativa può fare tutta la differenza del mondo.

Tuttavia, anche all'interno delle organizzazioni a movente ideale la disabilità rischia di essere un paravento che impedisce agli altri di vedere le capacità, i punti di forza e i doni che le persone possiedono, con la conseguenza di trascurare il loro desiderio di essere "donatori" oltre che "ricevitori", contributori piuttosto che "clienti", e membri produttivi sia della comunità che della società nel suo complesso. Nel modello di Carter sul ruolo della comunità nella vita delle persone con disabilità, l'espressione più alta della prossimità è il verbo "*needed*": la comunità è pienamente tale se ogni suo membro ha un ruolo, e dunque può sperimentare la fondamentale dinamica del "qualcuno conta su di me", oltre a quella, più immediatamente percepibile, del "posso contare su qualcuno" (Carter, 2020).

Se un'organizzazione cristiana è prima di tutto una comunità spirituale, occorre considerare che dentro la spiritualità c'è la scoperta della propria vocazione, e, simmetricamente, l'esercizio della chiamata. Nell'offrire concrete opportunità di avere un ruolo attivo, un'istituzione trasforma se stessa, fornendo una casa e un fondamento spirituale in cui si è accettati, sostenuti e di cui ci si sente parte integrante. La comunità è un

luogo in cui le persone si conoscono, conoscono il limite e il valore di ogni membro, e nella quale dunque le persone possono porgersi reciprocamente il dono della vocazione: chiedere ad un altro un impegno specifico, aiutarlo a scoprire modi concreti di essere utile, è un servizio forse ancora più significativo rispetto a fare qualcosa in prima persona. Assegnare ad ognuno un compito è dunque uno degli impegni più importanti nell'agenda di un leader di comunità

Nella traiettoria della relazione di aiuto, il sostegno materiale, emotivo e spirituale è solo l'inizio. Poi occorre "inserire nella Cura", prestare la voce a Dio nell'invito del "Vieni e seguimi". Apparentemente non sembrano esserci molte opportunità di coinvolgimento operoso, ma quando è l'organizzazione tutta ad entrare in questa logica, emergono nuove possibilità. Chiunque abbia fatto parte di una comunità, lo ha constatato in relazione ad una molteplicità di bisogni: la conoscenza genera condivisione, e questa genera numerosi sentieri di impegno e di bene comune.

4. Mettere all'opera la spiritualità

Il titolo di questo paragrafo è la goffa traduzione di un progetto del National Collaborative on Faith and Disability, una rete di centri universitari per l'eccellenza nel sostegno alle persone con disabilità, Putting Faith to Work (PFTW, cfr. Gaventa et al., 2014). Il progetto offre alle comunità una linea guida per un nuovo modo di affiancare le persone con disabilità, sostenendone la vocazione. Si tratta di una guida a costruire percorsi verso il lavoro, o comunque verso opportunità di operosità, scoperte o all'interno della comunità stessa o attingendo alla rete personale di ogni suo membro. Le organizzazioni hanno una reale opportunità di migliorare la vita di molte persone con disabilità, delle loro famiglie e delle loro comunità, aiutando le persone a trovare lavori significativi, ad assumere ruoli e a condividere i propri talenti con gli altri.

Dal punto di vista metodologico, le istituzioni sono invitate a costituire un gruppo di persone (un organismo o un'unità di lavoro specifica), opportunamente preparate, incaricate di ascoltare e identificare i doni, le passioni e le abilità che i membri della comunità possiedono, per poi rintracciare situazioni e persone che abbiano bisogno esattamente di quei doni e di quelle competenze.

Il progetto si fonda sui seguenti principi:

1. Il lavoro è sia un dono che una responsabilità. Poiché è fondamentale che ognuno metta a frutto i propri doni al servizio di Dio e della comunità, la comunità deve essere in grado di esercitare una chiamata rivolta a ciascuno, rendendo ciò possibile per tutti.
2. Il percorso verso l'operosità inizia dalla dinamica spirituale della vocazione: nel dialogo tra uomini, ognuno deve maturare la convinzione di avere doni da condividere e una chiamata a cui contribuire.
3. Nelle organizzazioni in cui vivono persone con disabilità, questa missione diventa ancora più urgente: gli operatori hanno semplicemente il compito di aiutare i membri con disabilità a trovare lavoro e/o altri modi per contribuire all'interno e all'esterno del perimetro dell'istituzione.
4. Il percorso verso l'operosità passa meglio attraverso relazioni, contatti e persone, senza gli ostacoli di politiche, regole e meccanismi di finanziamento.

5. Le “buone pratiche” nel mondo delle Politiche Attive del lavoro e dei Servizi per l’Impiego potrebbero essere adattate e condivise con le organizzazioni residenziali, per aiutare le persone con disabilità (e altre persone senza lavoro) a trovarne uno.
6. Le organizzazioni sono piene di operatori che hanno reti e contatti moltiplicatori di opportunità.
7. Le organizzazioni non hanno bisogno di un bando pubblico o di una misura finanziata per aiutare le persone con disabilità ad essere operose.
8. Ogni organizzazione conosce meglio di chiunque altro i propri ospiti, e può facilmente individuare le opportunità adatte e i modi migliori per fornire supporto.
9. L’impatto dell’aiuto spirituale, emotivo e pratico di un’organizzazione nell’aiutare la persona nel trovare la propria vocazione può essere letteralmente trasformativo e redentivo.
10. La generatività di un’istituzione in questo ambito costituisce una potente testimonianza di fronte a quelli che troppo spesso sono considerati bisogni sociali insolubili.

5. Dalla visione alla pratica: la somma è maggiore delle parti

Nell’universo delle politiche attive del lavoro, la *job analysis* è il processo utilizzato per scomporre un lavoro, considerare le varie mansioni che comporta e individuare i modi per insegnare tali competenze o per personalizzare un lavoro in base alle capacità e alle doti di una persona. Quando le competenze e i talenti di una persona vengono utilizzati al meglio e questa trova un lavoro che la appaga personalmente e che apporta un contributo al datore di lavoro, la trasformazione risultante viene spesso vissuta come una somma che è maggiore delle singole parti.

Il processo vocazionale, più ampio e comprensivo rispetto a quello di inserimento lavorativo (in quanto riguardante la sfera dell’operosità in generale), non è certo esentato dal dover individuare una metodologia: le possibilità di forme concrete e pratiche di supporto non dipendono solo dalla visione e dall’impegno delle persone coinvolte, ma anche da un robusto corredo di *expertise*.

Il progetto PFTW prova a descrivere un itinerario metodologico (cfr. National Collaborative Faith and Work, 2016), articolando alcune importanti tappe:

1) *Creare un team, o un’unità organizzativa specifica*: se è vero che nuove iniziative, come questa, nascono spesso dalla passione di uno o pochi operatori, esse poi si consolidano e diventano costanti se portate avanti in compagnia di persone che condividono questo tipo di missione.

2) *Elaborare un piano di lavoro*: dopo aver identificato i membri del team, è importante determinare come il lavoro del gruppo si inserisca all’interno nell’organigramma dell’istituzione, e articolare i suoi ruoli e compiti specifici. Così, occorrerà definire un leader (religioso o laico che sia), individuare persone in grado di mappare le opportunità interne ed esterne, altre in grado di garantire la legittimità dei percorsi, altre ancora di porsi a supporto di famiglie e contesti lavorativi, mediando e accompagnando di fronte a difficoltà e problematiche che potrebbero incontrare.



3) *Invitare le persone con disabilità a partecipare:* una volta formato il team, e definiti ruoli e obiettivi, il passo successivo è iniziare a supportare le persone con disabilità nel percorso verso la propria specifica vocazione. Trovare un lavoro che corrisponda ai propri interessi, che valorizzi i propri punti di forza e le proprie doti e che sia in linea con la propria vocazione può essere profondamente gratificante. Per questo, è in genere più importante trovare opportunità per essere operosi in modo significativo, piuttosto che ottenere un lavoro in senso stretto. Nel dialogo con le persone con disabilità, diretto o mediato dai loro prossimi, i membri del team apprenderanno i loro interessi, punti di forza, limitazioni ed esperienze.

4) *Il colloquio centrato sulla persona:* non è una tappa ulteriore, ma una raccomandazione delicatissima: per avere successo a lungo termine non bastano pochi minuti di conversazione e il veloce abbinamento ad un'attività interna o esterna. Per raggiungere questo obiettivo, è importante dedicare tempo a conoscere la persona con disabilità, con uno o più colloqui approfonditi, in grado di mettere a fuoco i suoi punti di forza, le doti e le passioni, le precedenti esperienze lavorative, gli interessi professionali, i possibili luoghi di lavoro, le abilità relazionali richieste e i supporti necessari per il

successo. Si tratta di una specie di *doppia mappatura*: dopo aver individuato una serie di opportunità interne ed esterne di operosità, occorre confrontarle con i talenti e le difficoltà delle persone con disabilità che sono chiamate all'opera.

5) *Connettere al contesto lavorativo:* il passo successivo è iniziare a creare la connessione con il contesto accogliente. Si tratta di un vero e proprio lavoro di comunità, atto a costruire relazioni, le quali a loro volta costituiscono il terreno fertile per potenziare i talenti e contenere problemi e limiti. Chi lavora nei servizi per l'impiego sa che spesso sono le relazioni informali, a portare più frequentemente al successo. I contesti sono più disposti a offrire opportunità se sanno che un gruppo di operatori, interessati e impegnati, sostiene la persona che stanno assumendo, per aiutarla in ogni modo possibile.

6) *Il sostegno continuo:* dopo aver creato la connessione e inserito la persona con disabilità nel contesto operoso, occorre mantenere le relazioni instaurate, monitorando frequentemente il percorso, sostenendo nelle difficoltà sia la persona che il contesto, individuando progressivamente i supporti e gli adattamenti necessari.

7) *Riflettere sul percorso:* sapere se i passi compiuti stanno conducendo verso la destinazione desiderata mette gli operatori nella posizione migliore per apportare le

necessarie correzioni di rotta o per proseguire con piena fiducia. I team più forti investono tempo a valutare come perfezionare il proprio processo per garantire un impatto profondo e duraturo sulle persone che supportano, all'interno della loro organizzazione o nella comunità più ampia. Pertanto, l'unità si doterà di strumenti di supervisione continua, in modo tale da migliorare continuamente le proprie competenze, e affinare l'itinerario metodologico nei suoi passi concreti.

6. Le opportunità interne

Come più volte affermato, la vocazione vuol dire chiamata all'operosità, e questa può e deve avvenire prossima di tutto, nel perimetro stesso dell'organizzazione residenziale. Man mano che le persone con disabilità sono più pienamente incluse nella vita della comunità, gli operatori possono contribuire a trovare ruoli di volontariato e di impegno che una persona può ricoprire nei vari ambiti, in magazzino o al centralino, nella cucina come in lavanderia, nella liturgia come nel sostegno a persone più fragili.

La vita stessa e il fiorire di una istituzione dipendono dai molteplici doni dei suoi membri a sostegno degli altri e della vita comune: mettere in opera la fede può e deve iniziare proprio da "casa". Se gli operatori non riescono a trovare un modo per far sì che la persona con disabilità contribuisca, questo potrebbe rivelare più un difetto della loro immaginazione che la disabilità della persona.

In *Dancing with Max*, Emily Colson (2012) descrive come Max, suo figlio autistico, sia entrato in contatto e abbia avuto successo con una congregazione attraverso il gruppo di ragazzi noto come "*grunt crew*", che si occupava di impilare le sedie dopo le funzioni religiose e di sistemarle. Invitando Max ad aiutare, quei ragazzi divennero suoi amici e la sua "rete di supporto", e Max ottenne un *lavoro* che gli procurava soddisfazione e un senso di comunità.

L'organizzazione stessa della residenza è, a ben guardare, una miniera di numerose opportunità vocazionali. Ci sono posizioni e ruoli interni che potrebbero essere perfetti per una persona con disabilità: dal piegare i letterecci al rispondere al telefono, dal lavare i piatti a spingere una carrozzella, dal servire messa a partecipare ad un coro, dal sistemare le sedie al termine di una riunione ad accogliere i familiari alla *reception*.

Se poi si prende in considerazione quello che una organizzazione generativa può fare per il territorio a cui appartiene, allora queste opportunità esplodono in numero e impatto sociale: quanti anziani soli potrebbero aver bisogno di una visita gioiosa? C'è uno spazio che potrebbe accogliere gli animali da compagnia, quando il padroncino è impegnato al lavoro o nella vita affettiva? Ci sono lettere e bollettini da recapitare agli amici e ai benefattori?

3. Si suggerisce a questo proposito la visione della serie tv *Derek*, la storia di una persona con disabilità che agisce come volontario all'interno di una residenza per anziani.

7. Oltre il paternalismo

Le persone con disabilità non sono certo attori o destinatari passivi di tutto quanto descritto sino a qui. Trovare la propria vocazione, cercare un lavoro o un ruolo di valore in una comunità e avere successo significa assumersi la responsabilità, impegnarsi, affrontare le delusioni e ascoltare e utilizzare il *feedback*. Significa essere disposti a collaborare con gli altri, assumendosi dei rischi e affidandosi al loro supporto nei modi più utili.

Occorre superare un certo paternalismo, che conduce a immaginare che:

- l'impegno sia sul versante dei professionisti, mentre le persone con disabilità sarebbero semplicemente dei "destinatari";
- il compito degli operatori sarebbe quello di proteggere da ogni insuccesso o frustrazione;
- l'inclusione sarebbe qualcosa di meccanico, di "semplicemente presente", e non invece in una reale presa di responsabilità da parte della persona con disabilità.

L'impegno delle comunità si basa sulla dinamica vocazionale universale, e non su concetti passivi come quella dei cosiddetti diritti legali. La visione è che le persone con disabilità siano al posto di comando da ogni punto di vista, anche negli eventuali insuccessi. Trovare la propria vocazione fa la differenza in senso letterale (la vocazione è unica e personale), ma al contempo corrisponde ad un'assunzione consapevole di impegno, in ogni segmento dell'itinerario, dall'imparare al lavorare, dal crescere al prendere decisioni efficaci, e tutto questo si traduce, per la persona, in una precisa assunzione di responsabilità. Come nella tradizione biblica, fin dalle origini, la vocazione è sia un dono che una responsabilità.

BIBLIOGRAFIA

Carter, E. W. (2020). Un luogo per appartenere: la ricerca all'intersezione tra fede e disabilità. *Spiritualità e Qualità di Vita*, 9/2020, 47-66.

Colson, E. (2020). *Dancing with Max: A Mother and Son Who Broke Free*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.

Corti, S. (2021). L'uomo e l'animo "gentile" della natura. *Catechetica ed Educazione*, VI, 1/2021, 7-20.

Franchini, R. (2021). Formare l'inclusione. *Catechetica ed Educazione*, VI, 1/2021, 21-35.

Franchini, R. (2024). Artefici della propria vita. Riflessioni pedagogiche sul "progetto di vita". *Catechetica ed educazione*, IX, 1/2024, 23-37.

Gaventa, B., Allen, W., Kleinert, H. e Carter, E. W. (2014) *The Call and Opportunity for Faith Communities to Transform the Lives of People with Disabilities and their Communities*. Vanderbilt Kennedy Center for Excellence in Developmental Disabilities, 2014. Disponibile da <https://faithanddisability.org/wp-content/uploads/2014/07/PuttingFaithToWorkPaper9.pdf> (u. a. 11/05/2025).

Heidegger, M. (1970). *Essere e tempo*. Milano: Longanesi.

Glyn, J. (2020). Noi" non "Loro". La disabilità nella Chiesa. *La Civiltà Cattolica*, 4069 (2020), 41-52.

National Collaborative Faith and Work (2016). *Putting Faith to Work: A Guide for Congregations and Communities. Connecting Job Seekers with Disabilities to Meaningful Employment*. Vanderbilt Kennedy Center for Excellence in Developmental Disabilities. Disponibile da <https://static1.squarespace.com/static/59b5989boabdo445de7b02d6/t/6536e4bb5c29482860622d63/1698096315846/2016+Putting+Faith+to+Work+Manual.pdf> (u. a. 11/05/2025).