

## 4. Ben-essere sotto condizione Soglie e frizioni dell'inclusione

di Nicolò Maria Ingarra

### 4.1. Sulla teoria politica dell'inclusione

All'interno dei contesti organizzativi l'inclusione e il benessere si vestono di un linguaggio che parla di fiducia, prossimità e possibilità d'incontro. Parole come *apertura*, *accoglienza* e *armonia* costruiscono l'immagine di un mondo possibile, in cui la convivenza sembra potersi realizzare senza frizioni. Questo immaginario positivo conserva un valore rilevante, poiché propone un orizzonte di senso e riconosce la necessità di rendere più abitabili gli spazi della vita, del lavoro e dello studio. Tale prospettiva testimonia altresì i progressi compiuti riguardo la gestione e la cura delle differenze. Allo stesso tempo, la sua forza evocativa può generare un effetto di quiete apparente, come se ci fosse già un traguardo raggiunto o un cammino privo di contraddizioni. Chi attraversa quotidianamente queste dinamiche sa invece che tale traguardo è ben più incerto e segnato spesso da passaggi opachi, da momenti di resistenza o di esclusione sottile – da quella sensazione di «sbattere la testa contro un muro» (Ahmed, 2012, p. 26)<sup>1</sup> che rende visibile la distanza tra le intenzioni e le pratiche. Quest'ultima non è un'espressione scelta per esprimere solo fatica o frustrazione, ma un'immagine che proietta l'incontro con qualcosa di inaspettato, che non si vede finché non ci si urta. All'inizio non ci sono ostacoli previsti. I documenti, i piani strategici e i discor-

<sup>1</sup> Trad. nostra del testo originale dall'inglese: «banging your head against a brick wall». Ahmed utilizza questa metafora per analizzare le esperienze di chi lavora nel campo della diversità e dell'inclusione istituzionale (*diversity practitioners*) e osserva, a partire da una serie di interviste qualitative, come molte persone descrivano in questi termini la frustrazione di fronte alla resistenza delle strutture organizzative.

si istituzionali parlano di accoglienza e di opportunità. La resistenza silenziosa si manifesta quando si tenta di modificare l'ordine esistente. Non è un ostacolo dichiarato, ma una serie di pratiche e convenzioni – procedure non discusse, criteri dati per scontati, consuetudini tacite – che tendono a voler mantenere immutato lo *status quo*. È proprio questa normalità a renderlo resistente e difficile da nominare. Ci si accorge che esiste quando il percorso che sembrava aperto si interrompe senza che nessuno lo chiuda di proposito e ciò poiché la struttura non si lascia toccare. In quell'impatto c'è qualcosa che ferisce, e al tempo stesso qualcosa che illumina. Mostra che sotto la superficie liscia delle promesse può continuare a operare una trama che trattiene e che custodisce ciò che non vuole essere spostato. L'inclusione si gioca esattamente dentro questo scarto, dove l'invito a entrare convive con la forza che mantiene salda la soglia.

Non si può trascurare che nel corso degli ultimi decenni il concetto di inclusione abbia accompagnato trasformazioni (o quantomeno tentativi di trasformazione) politiche e culturali di ampia portata. I movimenti per i diritti civili, le lotte femministe e antirazziste, insieme alle relative riflessioni critiche, hanno ampiamente messo in discussione l'idea di un cittadino universale inteso come soggetto neutro. Le diverse prospettive maturate in questo contesto hanno mostrato come tale modello sia stato storicamente costruito su un profilo particolare, reso dominante attraverso l'assunzione della propria esperienza come misura dell'universale (Young, 1990; Mohanty, 2003, tra le altre). Da queste esperienze è scaturita una graduale revisione delle categorie di appartenenza e dell'immaginario della cittadinanza, con effetti sulle politiche pubbliche e sulle prassi organizzative. Il linguaggio dell'integrazione, che tendeva a richiedere l'adattamento alla norma maggioritaria, ha progressivamente lasciato spazio a un lessico che riconosce la pluralità come risorsa per il vivere insieme. Da qui la diffusione di programmi che mirano ad ampliare la partecipazione nei luoghi della decisione, della formazione e del lavoro, con l'obiettivo dichiarato di far emergere voci e esperienze prima confinate al margine. Ciononostante, ogni apertura si appoggia a una porta, la quale, anche quando sembra essere spalancata, resta pur sempre ancorata a un telaio che ne stabilisce la misura del passaggio, il ritmo dell'attraversamento, le forme di riconoscimento ammesse. Gli spazi organizzativi funzionano in modo analogo perché

attraversati da regole scritte e da codici taciti, da consuetudini di comportamento e da grammatiche affettive che orientano il modo in cui si appare, si parla, si viene ascoltati. Per comprendere questo nodo conviene spostare lo sguardo dallo slogan alla scena in cui le relazioni si danno. I luoghi condivisi non agiscono come contenitori indifferenti e ciò dal momento che emergere come interlocutori legittimi richiede pratiche, segni e dispositivi di visibilità che rendono riconoscibili i soggetti e comprensibili le loro parole. Per dirla con Arendt, lo spazio comune è il luogo che sorge quando gli esseri umani appaiono gli uni agli altri attraverso l'azione e la parola. I luoghi non precedono gli attori, prendono forma nel loro agire in comune, e proprio per questo rimangono esposti alla contingenza e al conflitto (Arendt, 1958). La posta politica in gioco coincide pertanto con questa possibilità di apparire e di essere visti, possibilità che rafforza la pluralità e la tiene insieme senza cancellarla.

Alla luce di queste premesse, laddove il diritto di essere inclusi è considerato come un bene scontato, è perché lo si osserva dal lato di chi già abita i luoghi, dove l'accesso sembra sicuro. Da questa angolatura interna le politiche e le retoriche che la sostengono assumono una tonalità rassicurante dal momento che non incontrano l'esperienza del limite. Tuttavia, quello che appare come dato ovvio nasconde una trama complessa di dinamiche, norme e dispositivi che regolano la possibilità stessa di partecipare. Dirottare l'attenzione oltre il perimetro abitato permette di cogliere questi dispositivi nel loro funzionamento, di vedere come essi plasmino i confini dell'accesso e modellino le possibilità di azione e di parola. Le soglie non si presentano più come semplici aperture, ma come strumenti politici che ordinano e selezionano, stabilendo chi può manifestarsi e in quali forme. In questo movimento, la pluralità smette di essere pensata come una condizione già data, emergendo invece come esito di pratiche di negoziazione, di operazioni simboliche e di infrastrutture materiali che definiscono ciò che lo spazio può contenere e ciò che inevitabilmente esclude. Come ricorda Fraser (1996), riconoscimento simbolico e accesso materiale non sono dimensioni separabili, in quanto la possibilità di agire nello spazio comune dipende dalla loro interdipendenza. Si comprende allora come mai l'essere inclusi non coincida con un atto puntuale e si realizzi invece attraverso un processo che attraversa livelli molteplici, in cui si intrecciano struttu-

re materiali, pratiche organizzative e dinamiche intrapersonali. La lettura delle soglie richiede di superare l'immagine lineare e rasserenante delle politiche inclusive riconoscendole come pratiche capaci di organizzare spazi, tracciare percorsi e definire condizioni di accesso. In questi attriti tra narrazioni concilianti e lavoro concreto delle soglie si manifesta la complessità delle politiche inclusive, rivelando l'articolazione tra dimensione materiale, simbolica e relazionale che ne sostiene il funzionamento. Definita la cornice teorico-politica di riferimento, occorre ora analizzare le condizioni che consentono il reale esercizio del diritto all'inclusione.

## **4.2. Benessere sotto condizione: la clausola nascosta dell'inclusione**

«I miei silenzi non mi hanno protetto. Il vostro silenzio non vi proteggerà» (Lorde, 1984, p. 41)<sup>2</sup>. Con questo monito, Audre Lorde individuava una dinamica tanto sottile quanto pervasiva all'interno delle istituzioni, quella del silenzio imposto come prezzo dell'appartenenza. È una strategia di sopravvivenza che diventa collante dell'ordine esistente, una colla invisibile che tiene insieme un quadro diseguale. Non disturbare, non denunciare, non complicare il discorso: questa è spesso la condizione implicita per poter restare dentro, soprattutto in quelle istituzioni che desiderano presentarsi come inclusive e che invece chiedono in cambio conformità. Il silenzio, in questo senso, è ben più che assenza di parola, è un prodotto politico che garantisce la pacificazione apparente mentre cristallizza le gerarchie. Ogni azione in tema di inclusione porta con sé, di conseguenza, un presupposto tanto diffuso quanto raramente messo in discussione, ossia l'idea che il benessere collettivo sia disponibile per chiunque, ma solo a certe condizioni. L'accesso a spazi, tempi e relazioni di organizzazioni e istituzioni non è mai del tutto incondiziona-

<sup>2</sup> Trad. nostra del testo originale dall'inglese: «My silences had not protected me. Your silence will not protect you». Lorde pronuncia questa frase per la prima volta nel 1977, durante un intervento alla *Modern Language Association* di New York. Riflettendo sulla paura di parlare e sulle conseguenze del silenzio, trasforma la propria esperienza personale di marginalizzazione in un invito politico e collettivo: il silenzio non protegge, al contrario perpetua l'oppressione.

to, bensì filtrato da aspettative, regole tacite, criteri di compatibilità che orientano in profondità i processi di riconoscimento.

Questa logica produce una forma di appartenenza precaria. Si può essere formalmente accolti e tuttavia sentirsi sospensivamente in costante stato di prova, come se la legittimità della propria presenza dipendesse dal rispetto di regole che non si sono contribute a stabilire. Pertanto, la retorica dell'ospitalità o della cooperazione può tendere a nascondere questo squilibrio in modo che l'accoglienza sembri generosa, ma rimanga di fatto nelle mani di chi possiede il potere di stabilire chi, come e a quali condizioni può restare. Il movimento inclusivo non si attiva automaticamente, ma si apre "a condizione che". Questa condizione implica imparare un linguaggio che si presenta come neutrale e che in realtà riflette e riproduce l'ordine dominante (Ahmed, 2012). Ciò che rende questo meccanismo tanto potente è proprio la sua capacità di apparire naturale: nessuno dichiara di volere assimilazione, eppure l'intera architettura organizzativa sembra suggerirla in modo discreto, quasi invisibile. Queste osservazioni richiamano nuovamente la diagnosi radicale di Lorde sul prezzo del silenzio, rendendo evidente il peso delle aspettative non dette. Se il costo per restare nella stanza è l'invisibilità, allora l'inclusione si trasforma in un'operazione cosmetica che lascia intatti i rapporti di potere. Non è un caso che Ahmed e Lorde, pur partendo da contesti diversi, si incontrino su un punto cruciale, cioè il riconoscimento condizionato come strumento di disciplinamento. La promessa di apertura funziona solo se non si disturbano le regole implicite, se non si mette in crisi l'armonia narrativa che garantisce la stabilità dell'organizzazione.

È qui che la figura della (o del) femminista guastafeste smaschera le clausole nascoste (Ahmed, 2023). Non è semplicemente chi rifiuta l'armonia, ma chi mette in luce i suoi costi. Nel momento in cui denuncia cosa non funziona, diventa essa stessa il problema:

Se esponi un problema, crei un problema; se crei un problema, diventi il problema. La gestione di un problema diventa la gestione di una persona. In altre parole, un modo per affrontare un problema è impedire alle persone di parlarne o allontanare coloro che ne parlano (Ahmed, 2023, p. 18)<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Trad. nostra del testo originale dall'inglese: «If you expose a problem, you pose a problem; if you pose a problem, you become the problem. The management of a problem

Tale intuizione illumina una dinamica diffusa nelle organizzazioni. La guastafeste rappresenta la voce che si rifiuta di tradurre il disagio in problema individuale e denuncia che il malessere non è segno di incapacità personale, ma spesso sintomo di un sistema che chiede continuamente adattamento, sorrisi e ottimismo per non modificarsi. Questa pedagogia della positività ha assunto oggi una forma sofisticata. Nei contesti aziendali la retorica del benessere e della resilienza assume spesso funzioni disciplinari: dietro la promessa di cura si nascondono meccanismi che spostano l'onere della soluzione sul singolo, senza intervenire sulle condizioni sistemiche che generano il disagio. Chi devia dalla norma del benessere viene colpevolizzato perché non contribuisce alla creazione di un ambiente positivo. Si costruisce così un regime emotivo in cui il conflitto è patologizzato, la critica assimilata alla negatività e la sofferenza ridotta a incapacità individuale da correggere solo con *empowerment* personale e *soft skills*. Tuttavia, mentre si interviene sul soggetto per renderlo più forte, non si toccano le radici strutturali che producono il disagio, i ritmi insostenibili, la precarietà istituzionalizzata, le valutazioni competitive che confondono dedizione con devozione. Il risultato è che il benessere stesso, categoria apparentemente presentata anch'essa come neutra, si rivela una clausola politica, accessibile paradossalmente solo a chi possiede il privilegio di potersela permettere. Del resto, non possiamo parlare di "stare bene" senza parlare di potere, di chi stabilisce i criteri e di chi ha la possibilità materiale e simbolica di soddisfarli. Lungi dall'essere un dato certo, il benessere organizzativo è in realtà il prodotto di relazioni che definiscono chi è legittimato a sentirsi a casa e chi deve guadagnarselo ogni giorno. Per questo la domanda non è affatto come rendere le persone più forti, ma quali strutture rendono necessario che lo siano. Quando celebriamo i modelli inclusivi acriticamente, stiamo davvero aprendo spazi di pluralità? O stiamo solo perfezionando tecniche di adattamento? Se la logica resta quella dell'ospitalità condizionata – "ti accolgo, però alle mie regole" – allora non siamo di fronte a un fallimento, ma a un successo. Il dispositivo inclusivo realizza i suoi obiettivi, producendo senso di appartenenza anche se comprimendo la differenza. Forse

becomes the management of a person. In other words, one way of dealing with a problem is to stop people from talking about it or to make the people who talk about it go away».

questa è la vera contraddizione su cui dobbiamo fermarci. Non che questi modelli non mantengano le loro promesse, ma che le mantengano troppo bene.

### 4.3. L'illusione dell'inclusione?

Le considerazioni fin qui delineate si complicano ulteriormente quando si sposta l'attenzione dalle condizioni di accesso all'immagine inclusiva stessa che istituzioni e organizzazioni costruiscono di sé. Dopo aver analizzato i vincoli impliciti che si celano dietro la promessa di accoglienza, è opportuno interrogare infatti un livello ulteriore: quello della rappresentazione e della sua funzione politica (Heilig et al. 2012; Turnbull, 2015). Le istituzioni appaiono desiderose di accogliere, i linguaggi ufficiali celebrano la pluralità e gli indicatori statistici certificano progressi nella gestione delle differenze. Questa apparenza, tuttavia, non corrisponde necessariamente a un'azione di trasparenza, ma può rischiare di trasformarsi ambigualmente in un dispositivo di dissimulazione, in una tecnologia di formale legittimazione che produce l'effetto di inclusione più che la sua sostanza. In altre parole, non si tratta semplicemente di includere, ma di dimostrare di includere. Il varco resta aperto diventando però un segno, una *performance* che garantisce all'istituzione una reputazione di accoglienza, senza intaccare le gerarchie di parola, di potere e di riconoscimento. In questo contesto avviene la messa in scena della differenza senza un reale spostamento delle strutture di potere o una redistribuzione delle risorse, configurandosi così come un'illusione di inclusione (Abruzzese, 2011).

Questa dinamica è stata particolarmente denunciata all'interno dei contesti educativi dove la multiculturalità viene spesso ridotta a elemento ornamentale. Si leggono testi di autori minoritari o si inseriscono riferimenti simbolici a culture "altre", nonostante la struttura epistemologica – ovvero chi è legittimato a conoscere e quali paradigmi restano canonici – rimanga invariata (Heilig et al., 2012). La differenza viene addomesticata in segno di pluralità senza la possibilità di incidere nei meccanismi di produzione del sapere. Come avvertiva già bell hooks (1994), le pratiche di diversità corrono il pericolo di limitarsi a un livello puramente retorico, producendo visibili-

tà senza intaccare le strutture profonde che sostengono il potere accademico. Lo stesso vale per le organizzazioni e le aziende, dove la diversità è accolta entro una grammatica di riconoscimento che stabilisce quali identità possano circolare senza disturbare l'ordine esistente (Turnbull, 2015). In questa direzione, è – ancora una volta – sorvegliato l'ingresso dove si entra solo a patto di tradurre sé stessi in modo leggibile, compatibile con i codici impliciti dell'organizzazione. Non è la norma che si modifica per accogliere la differenza, ma la differenza che viene estetizzata per adattarsi alla norma. Questa dinamica è, del resto, stata già approfondita da Butler (1997), la quale evidenzia come l'atto di riconoscere da solo non sia sufficiente, e come siano determinanti le condizioni sociali, culturali e materiali che rendono un soggetto visibile agli altri o, al contrario, marginale e invisibile. In questo quadro, ciò che appare come inclusivo si limita spesso a una rappresentazione simbolica, senza modificare le regole che definiscono i confini della norma stessa. Il paradosso si manifesta, ad esempio, in modo evidente nelle politiche dedicate alla disabilità. Se da un lato i diritti formali all'accesso esistono, dall'altro la persistenza di barriere materiali e di pratiche valutative standardizzate mantiene molte persone in una condizione di liminalità (Turner, 1969). L'onere di adattarsi ricade sul singolo, mentre le istituzioni mantengono codici e strutture normative non effettivamente trasformati. Di conseguenza, la promessa inclusiva si configura come un impegno incompiuto, in cui le differenze vengono valorizzate come forma simbolica senza incidere sulle condizioni materiali e sociali che determinano la possibilità stessa di essere riconosciuti.

L'illusione si intensifica dunque quando la pluralità viene amministrata attraverso dispositivi di rappresentazione più che attraverso trasformazioni sistemiche. L'apparente apertura delle istituzioni può celare una logica di regolazione più sottile di quanto emerga dalle statistiche o dalle dichiarazioni ufficiali. La pluralità rischia di non venire accolta come principio in sé e, al contrario, integrata in un quadro che ne limita l'efficacia trasformativa. La differenza è resa visibile e celebrata, tuttavia in modo controllato, entro confini che non mettono in discussione le radici della disuguaglianza di partenza. La differenza diventa così uno strumento di gestione sociale, capace di costruire consenso e legittimazione senza modificare realmente le dinamiche di potere. Da un punto di vista foucaultiano, questa moda-

lità può essere del resto letta come un regime di governamentalità, dove l'inclusione non è un diritto o solo un obiettivo formale, ma un insieme di pratiche che orientano comportamenti, percezioni e interazioni (Foucault, 2004). Le istituzioni organizzano le possibilità di partecipazione e riconoscimento, stabilendo chi può avere voce e in quali termini, e allo stesso tempo producono effetti di conformità spesso interiorizzati dai soggetti stessi. La differenza diventa una risorsa disciplinare, valorizzata quando supporta il funzionamento dell'organizzazione, confinata quando sfida i rapporti di forza esistenti. In questa prospettiva, parlare provocatoriamente di illusione dell'inclusione significa muovere dai simboli alla politica che essi incarnano. Non riguarda tanto assicurare presenza o misurare la rappresentanza, quanto comprendere come le pratiche istituzionali plasmino identità, interazioni e percezioni sociali. È quindi opportuno interrogarsi circa il se e il come si possa sviluppare una dimensione realmente trasformativa, oltre la promessa simbolica, come forma di azione politica capace di produrre cambiamenti concreti.

#### **4.4. Usi inusuali per il ben-essere**

Quando il lessico istituzionale traduce il benessere in indicatori, protocolli o procedure di valutazione, mette in luce ciò che è misurabile senza annullare le dimensioni meno quantificabili dell'esperienza. La vita concreta continua però a sfuggire alle sole raffigurazioni metriche e proprio in questo scarto si manifesta la possibilità di interrogare cosa viene considerato parte del benessere e cosa invece resta meno visibile. Alla luce di queste premesse, è evidente come i discorsi sulla diversità e sul benessere possano funzionare come strumenti organizzativi che promettono inclusione senza necessariamente modificare le strutture: uffici dedicati, procedure di reclamo e documenti strategici diventano strumenti che gestiscono la partecipazione e rendono evidenti le priorità riconosciute. Tuttavia, accanto a queste pratiche standardizzate, Ahmed (2019) individua l'opportunità di dar vita a quelli che chiama «usi inusuali». Non si tratta di deviazioni eroiche, ma di reinterpretazioni quotidiane che producono effetti inattesi. Un protocollo pensato per monitorare la partecipazione può diventare uno strumento per valorizzare esperienze invisibili o voci marginali.

Una procedura di segnalazione può trasformarsi in un'occasione per ampliare il dialogo o mettere in luce questioni non previste. Questi usi non rifiutano le misurazioni: ne rivelano la complessità e le potenzialità latenti, mostrando che le strutture organizzative sono attraversate da possibilità di negoziazione e ridefinizione. Gli usi inusuali evidenziano la plasticità dell'istituzione e il modo in cui le pratiche quotidiane possono trasformarla dall'interno. Permettono di osservare come il benessere e l'inclusione emergano non solo dalle intenzioni dichiarate delle politiche, bensì anche dall'interazione concreta con esse, dai modi in cui vengono interpretate, adattate e attivate nella vita istituzionale. In questa direzione, essi rendono visibile una dimensione dinamica delle strutture, mostrando che la partecipazione e la pluralità possono svilupparsi anche attraverso gesti minuti, azioni inconsuete e forme di attenzione che attraversano gli spazi ufficiali senza esserne completamente determinati.

Il benessere, compreso in questi termini, si presenta allora come ben-essere, come un processo esso stesso vulnerabile e mai concluso, che non si lascia ridurre a equilibrio stabile né a sintesi definitiva. È piuttosto una dimensione collettiva che si misura nella disponibilità a modificarsi, nella capacità di restare esposti all'altro senza pretendere di neutralizzarne la differenza. Da qui nasce una questione politica importante. Se la retorica dell'inclusione offre l'immagine rassicurante di un "tutti dentro" che dissolve le differenze nell'armonia, il concetto di ben-essere condiviso richiede forme istituzionali e pratiche che sappiano gestire l'instabilità e riconoscere la vulnerabilità come elemento politico. Non si tratta di tecniche rassicuranti, bensì di processi continui di rinegoziazione che modificano strutture materiali, pratiche organizzative e grammatiche dell'ascolto. Ragionare oltre le clausole condizionate significa allora abbandonare l'idea che esista una misura universale, riconoscendo che ogni forma di vita si regge su equilibri provvisori, continuamente da rifare. È in questa disponibilità alla trasformazione reciproca, in questa capacità di non sottrarsi alla vulnerabilità che ci lega, che si intravede la dimensione politica più radicale del vivere comune.

Tornando alle riflessioni politiche, lo spazio collettivo è da considerare una dimensione mai compiuta, un luogo che si co-costruisce continuamente tanto dall'interno quanto dall'esterno. L'azione e la parola vi tracciano la scena, lo *status* politico e giuridico stabilisce

chi può accedervi, mentre risorse materiali e codici culturali determinano la misura in cui quella presenza riesce a farsi contare. L'agire inclusivo va quindi ben oltre le metafore, perché implica la possibilità che quella famosa porta diventi praticabile, che non resti un passaggio simbolico traducendosi in condizioni effettive di abitabilità. Anche la cittadinanza va ben oltre i testi normativi prendendo corpo nelle istituzioni della visibilità, nelle pedagogie implicite che regolano il parlare in pubblico, nelle reti di sostegno che rendono possibile trasformare l'intenzione di esserci in esperienza condivisa. Da questa angolatura, la differenza non si riduce a ostacolo da superare né a semplice colore da aggiungere a un quadro già predisposto. Essa riapre la questione del comune, mette in gioco la stabilità apparente del "noi", e ricorda che appartenenza e comunità sono sempre composizioni provvisorie, attraversate da linee molteplici di esperienza.

Le politiche dell'inclusione e del benessere devono muoversi esattamente su questo crinale instabile. Devono ridefinire confini, riorganizzare regole di interlocuzione e, infine, ripensare le aspettative reciproche. Ogni tentativo di ampliare il cerchio comporta un lavoro di traduzione e di rinegoziazione, accompagnato da una trasformazione della grammatica dell'ascolto. Non vi è alcun automatismo dal momento che ciò che conta sono le prassi, i conflitti così come gli apprendimenti che mutano nel tempo e nello spazio. In questo senso, la complessità della gestione dell'atto inclusivo non è un ostacolo da superare, ma il punto di riapertura della questione del politico. Probabilmente, gli usi inusuali mostrano ancora che anche alla frontiera le deviazioni, le piccole forzature, i gesti di attenzione quotidiana possono diventare dimensioni generative del vivere comune, laddove il ben-essere non si riduce a clausola e si cerca invece di trasformarsi in un esperimento di coesistenza.

## Bibliografia

- Abruzzese, S. (2011). L'illusione dell'inclusione. *MinoriGiustizia*, 1, 212-217.
- Acker J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Ahmed S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.

- Ahmed S. (2019). *What's the Use? On the Uses of Use*. Durham: Duke University Press.
- Ahmed S. (2021). *Complaint!* Durham: Duke University Press.
- Ahmed S. (2023). *The Feminist Killjoy Handbook*. London: Penguin Books.
- Arendt H. (1958). *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press.
- Butler J. (1997). *The Psychic Life of Power: Theories in Subjection*. Stanford: Stanford University Press.
- Foucault, M. (2004). *Sécurité, territoire, population. Cours au Collège de France, 1977–1978*. Paris: Seuil/Gallimard.
- Fraser, N. (1996). *Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation. The Tanner Lectures on Human Values*, Stanford: Stanford University.
- Fraser N. (2000). Rethinking Recognition. *New Left Review*, 3, 107–120.
- Heilig J.V., Brown K. and Brown A.L. (2012). The Illusion of Inclusion: A Critical Race Theory Textual Analysis of Race and Standards. *Harvard Educational Review*, 82(3), 403–424.
- hooks b. (1994). *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom*. New York: Routledge.
- Lorde A. (1984). *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Trumansburg, New York: Crossing Press.
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism without borders: Decolonizing theory, practicing solidarity*. Durham: Duke University Press.
- Turnbull H.R. (2015). *Inclusive Practices and Policies in Education and Workplaces: Managing Diversity and Accessibility*. New York: Routledge.
- Turner V. (1969). *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*. Chicago: Aldine Publishing.
- Young I.M. (1990). *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.