

# *Lavoro e disabilità*

*Il rafforzamento identitario e la connotazione  
formativa del collocamento mirato*

*Tamara Zappaterra*

*Università degli Studi di Ferrara*

## *Disabilità e lavoro. Caratteristiche di un binomio*

*Condizione di disabilità e possibilità di occupazione è un tema cruciale all'interno della prospettiva educativa della persona con disabilità.*

Si tratta infatti di un binomio che se da un lato paventa il facile rischio dell'esclusione sociale della persona disabile – che vede nell'impossibilità di accedere ad un ruolo lavorativo l'immane sconfitta prodotta dal deficit - dall'altro il binomio disabilità/lavoro può contribuire a segnare un traguardo importante quale quello dell'autodeterminazione della persona disabile e segnare al contempo l'orizzonte per una cultura della disabilità improntata a reale e non retorica inclusione sociale.

## Il background

- Secondo un'ottica riabilitativa e socioantropologica disabilit /lavoro   un binomio che troviamo in principio nel concetto di riabilitazione psichiatrica e psicosociale
- L'ottica che vogliamo qui assumere   invece quella PEDAGOGICA e PSICOPEDAGOGICA: nell'ambito della riflessione educativa speciale, disabilit /lavoro   un tema parte integrante della concettualizzazione pi  ampia dell'et  adulta, del tema del ruolo sociale, della percezione di s , del progetto di vita, della vita indipendente, dell'autodeterminazione della persona disabile.

# La valenza del lavoro

- E' uno degli ambiti fondamentali dell'ESPRESSIONE DI SÉ, una delle modalità in cui la nostra IDENTITÀ si caratterizza e si pone agli altri, assumendo per le categorie più deboli ed emarginate della società come le persone con disabilità – e non solo – un VALORE EMANCIPATORIO indiscutibile.

# Il lavoro per la persona disabile

- Il lavoro della persona disabile ha due connotati importanti: da un lato segna l'ENTRATA IN SOCIETÀ di tali persone - mentre la scuola è da considerarsi in tal senso un ambiente protetto – dall'altro è un fondamentale *STATUS* IDENTITARIO.
- Il ruolo lavorativo del disabile produce, attraverso le aspettative di ruolo , il cambiamento maturativo e il processo di crescita necessario per assumere UN'IDENTITÀ ADULTA, mentre sul piano economico tali persone si trasformano da soggetti assistiti a SOGGETTI PRODUTTIVI.

# In passato: l'ergoterapia

L'importanza del lavoro era riconosciuta per la riabilitazione delle malattie mentali in un'epoca in cui il disabile è ritenuto ancora incapace di provvedere a se stesso e oggetto pertanto di assistenzialismo.

Finalità di contenimento del paziente in contesto istituzionalizzato e finalità sociale di controllo della devianza.

Seguin apre la via indicando i benefici che l'ergoterapia avrebbe prodotto su queste persone

Programmi di autonomia e indipendenza del disabile mentale, perseguita attraverso una combinazione di attività fisica e intellettuale in cui la regola esterna era mezzo per ricostruire il caos interno

# Ruolo lavorativo e percezione di sé

- L'uomo frammentato e decentrato dell'epoca postmoderna spesso cerca nel lavoro la possibilità di ricostruirsi nella sua unicità, di riappropriarsi della propria immagine di sé intrapsichica e socialmente interiorizzata, cioè restituita dagli [1]. Lavorare significa infatti introiettare il ruolo, riconoscerne il potere, farsi carico dei doveri e dei relativi diritti e, per il tramite del ruolo, riconoscere quello degli altri mutando la qualità della socializzazione

[1] C. Fratini definisce il *sentimento di identità*, nella sua duplice veste di *identità personale e sociale*, come la «sommatoria coerente e integrata delle diverse immagini e rappresentazioni che il soggetto ha di se stesso, in stretto rapporto con le rappresentazioni che gli altri hanno di lui». Cfr. C. Fratini, *Handicap e marginalità sociale*, in S. Ulivieri (a cura di), *L'educazione e i marginali*, La Nuova Italia, Firenze, 1997, p. 125.

Le potenzialità insite nell'integrazione lavorativa sono molteplici: partecipazione al processo produttivo, creazione di relazioni sociali nuove, definizione di un'identità soggettiva basata su elementi positivi, liberazione dallo stereotipo del disabile-bambino per acquisire uno *status* adulto, assunzione di responsabilità, autogestione della propria persona, indipendenza economica.



## Il bisogno di normalità di immaginario

La *normalità di immaginario* è quella per cui per un adulto disabile la famiglia *in primis* e il contesto societario più allargato hanno sognato, progettato, costruito e co-costruito (insieme al soggetto disabile in prima persona) un accesso all'organizzazione sociale.

Nelle famiglie in cui l'atteggiamento progettuale per il figlio disabile è sempre stato attivo, il “cosa fare da grande” non assume carattere di drammaticità, «poichè il diventare grande è un evento in qualche modo previsto, immaginato, auspicato»[\[1\]](#).

[\[1\]](#) C. Lepri, *I percorsi dopo la scuola dell'obbligo*, M. Zanobini, M.C. Usai (a cura di), *Psicologia dell'handicap e della riabilitazione*, Franco Angeli, Milano, 2002, p. 249.

# L'infantilizzazione del disabile intellettuale

- L'atteggiamento fortemente protettivo della famiglia impedisce la crescita e diventa una sorta di attitudine generalizzata che si trasforma in una rappresentazione dell'immaginario collettivo. *L'infantilizzazione* del disabile, specie se con disturbi intellettivi, e la sua rappresentazione collettiva come eterno bambino ostacola nell'organizzazione sociale la crescita e lo sviluppo di ruoli sociali attivi delle persone disabili nel mondo degli adulti[1].

[1] C. Lepri, *op. cit.*, p. 247.

# Il bisogno di normalità di ruolo

- Spesso il disabile è esentato dai ruoli, soprattutto quelli agiti nel passaggio dal contesto microsociale della famiglia a quello più allargato della società, e tale esonero è determinato dal preservare la persona disabile dalla fatica e dalla difficoltà connessa all'assunzione di un ruolo, con il pretesto di facilitargli il percorso di crescita.
- Tuttavia assumere un ruolo significa esercitare i diritti e i doveri connessi a quel ruolo. Si tratta in sostanza dell'ESERCIZIO DI UNA RESPONSABILITÀ che diventa inevitabile e necessaria per la presa in considerazione di un esercizio lavorativo.
- Ragazzi disabili che nella loro storia educativa non abbiano mai esercitato assunzione di responsabilità incontreranno molta difficoltà nell'intraprendere un percorso lavorativo.

- Le difficoltà del soggetto disabile non sono legate tanto al *fare*, quanto all' *essere* nelle relazioni, al percepirsi come una persona investita dei diritti/doveri collegati al ruolo.
- I tempi di apprendimento legati all'imparare a essere nel ruolo lavorativo sono molto più lunghi dell'imparare un compito lavorativo[1].

[1] Lepri, p. 254.

La programmazione dell'inserimento lavorativo deve tenere conto di ciò che è stato svolto nelle esperienze di integrazione scolastica, presso i servizi sanitari, dell'atteggiamento della famiglia.

Si dovrà partire poi dall'analisi dei desideri e delle aspirazioni della persona. Le aspettative potrebbero essere non realistiche.

- Si possono allora ricercare gli interessi che sottostanno alle scelte e il significato che viene attribuito a quel lavoro. Si possono evidenziare gli aspetti che attirano maggiormente, come l'ambiente di lavoro, l'abbigliamento da lavoro, gli strumenti in dotazione. Si possono poi individuare dei compiti lavorativi che possiedono almeno alcune delle caratteristiche della scelta, ma che possono costituire degli obiettivi professionali più decisamente alla portata. Importante è anche scoprire l'origine di queste scelte, i processi di identificazione personale e di *modeling*, da chi o da quale situazione sono stati prodotti e come essi si siano radicati ed evoluti nel corso della vita[1].

[1] L. Nota, S. Soresi., *L'orientamento professionale per le persone con disabilità intellettive*, in M. Gelati M., M. T. Calignano (a cura di), *Progetti di vita per le persone con Sindrome di Down. L'integrazione scolastica e lavorativa, l'autonomia sociale, la condizione adulta, la sessualità*, Del Cerro, Pisa, 2003. p. 86.

- I soggetti alimentano fantasie sulla mansione che andranno a svolgere, in base alla loro aspettativa, al loro immaginario, a quello dei loro familiari. Il momento della comunicazione del matching[1] è denso di emotività: è facile rimenare delusi, essere presi dal timore di non farcela. I motivi della delusione possono essere molto diversi [2]. L'incontro con il limite è dolorosamente necessario per “diventare grandi”, mentre a volte si assiste a fuga, negazione, finzione, winnicottiano *falso sé*. [3]

[1] Con il termine *matching* si definisce tecnicamente all'interno del protocollo di inserimento lavorativo l'abbinamento tra le capacità possedute dalla persona e i requisiti richiesti dall'azienda.

[2] G. Mazzonis *et al.*, *Dal miraggio al percorso. L'integrazione lavorativa delle persone disabili*, Del Cerro, Pisa, 2005. p. 102.

[3] Cfr. C. Fratini, *op. cit.*, p. 121.

## Difficoltà delle persone con deficit intellettivo

- **DIFFICOLTÀ FUNZIONALI:** la difficoltà a passare dalla socializzazione primaria del microsociale della famiglia alla socializzazione secondaria che si realizza nel macrosociale nel lavoro, nel quartiere, nei gruppi sociali;
- la difficoltà ad attuare il processo di costruzione del sé, in termini di valore, di capacità e di relazione, costruendo una propria immagine pubblica.



- **DIFFICOLTÀ STRUTTURALI:** una più o meno accentuata rigidità delle strategie di *problem solving*; difficoltà di *transfer* negli apprendimenti; un certo grado di ipocodificazione mnemonica; autocondizionamento prodotto dal circolo vizioso insuccesso-difesa-apatia-insuccesso che spesso nei casi di disabilità intellettiva costituisce uno scudo per evitare la frustrazione.
- Gli elementi funzionali e quelli strutturali sono interdipendenti, inoltre su di loro pesa la pesante ipoteca dell'infantilizzazione del disabile.[1]

[1] E. Montobbio, A.M. Navone, *Prova in altro modo. L'inserimento lavorativo socioassistenziale di persone con disabilità marcata*, Del Cerro, Pisa, 2003. pp. 29-30.

## Il lavoro come empowerment

Il lavoro per le persone con disabilità le rende uguali alle altre, non elimina il limite, ma permette di non lasciarsi determinare da esso. Il lavoro rappresenta una occasione unica di espressione di sé. Lavorare permette alla persona di aumentare il proprio sentimento di potere, *powerfullness*, all'interno del quale assumono importanza le dimensioni dell'efficacia e della responsabilità. Nel lavoro sono presenti compiti e relazioni fondati sulla responsabilità

## *Il percorso legislativo e la connotazione formativa del “collocamento mirato”*

- Il percorso per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità in Italia è stato segnato dall'emanazione delle seguenti leggi:
  - • Legge 482/1968 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private";
  - • Legge-quadro 104/1992 “Legge per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”, art. 19. Integrazione lavorativa;
  - • Legge 68/1999 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.

- La Legge 482/1968, ora abrogata, stabiliva che i datori di lavoro che avessero complessivamente alle loro dipendenze più di 35 lavoratori tra operai ed impiegati (ad esclusione di apprendisti) fossero tenuti ad assumere per un'aliquota complessiva del 15% del personale in servizio, lavoratori appartenenti alle categorie di invalidità. Non era previsto l'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichica e intellettuale, principio che è stato sancito solo con la legge-quadro 104/1992[1] e poi ribadito dalla legge 68/1999.

■

[1] In applicazione della Sentenza della Corte Costituzionale n. 50 del 1990.

- L'articolo 19. *Integrazione lavorativa* della Legge 104/1992 si esprime a favore dell'integrazione nel mondo del lavoro anche da parte di persone con disabilità intellettiva e psichica:
- In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della CAPACITÀ LAVORATIVA E RELAZIONALE dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica.
- L'articolo si esprime a favore di una valutazione funzionale dello stato di disabilità. Vi si trovano quindi *in nuce* concetti che saranno espressi dall'*International Classification of Functioning* dell'OMS nel 2001[1]. Il documento assume una visione biopsicosociale della disabilità che rifiuta una relazione lineare tra lo stato di minorazione e l'handicap, ma che sussume nel concetto di handicap il ruolo dell'ambiente e delle variabili ambientali e contestuali.

[1] Organizzazione Mondiale della Sanità, *ICF- Classificazione Internazionale del Funzionamento della Disabilità e della Salute*, Erickson, Trento 2002.

- La Legge 68/1999, la legge sul *collocamento mirato*, segna il passaggio da una concezione assistenzialista e risarcitoria ad una che crea opportunità, interessi e vantaggi sia per i datori di lavoro sia per la persona disoccupata con disabilità. L'inserimento lavorativo avviene attraverso la collaborazione degli uffici competenti e i servizi sociali e sanitari, educativi e formativi del territorio. Vi è quindi il concorso di varie componenti sociali e una **CORRESPONSABILITÀ SOCIALE E FORMATIVA** di tali componenti, non vi sono solo le due parti, persona disabile e azienda.
- Il *collocamento mirato* (art. 2) viene definito come una: serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel *posto adatto*, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione

- E' istituito un Comitato Tecnico di esperti del settore sociale e medico legale e degli organismi individuati dalle Regioni, con particolare riferimento alla materia delle inabilità, con compiti relativi alla valutazione delle *residue capacità lavorative*, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento ed alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità.

- I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze i lavoratori disabili nella seguente misura:
- 15 - 35 dipendenti, un lavoratore disabile;  
36 - 50 dipendenti; due lavoratori disabili;  
più di 50 dipendenti, il 7% di lavoratori disabili.



- L'articolo 9, comma 1, della Legge 68/1999 precisa che il datore di lavoro deve inviare al Centro per l'Impiego della propria provincia la richiesta di assunzione di uno o più lavoratori con disabilità. Nello spirito della Legge, la *richiesta di assunzione* deve configurarsi all'interno della logica del «collocamento mirato»: da un lato, la persona con disabilità deve svolgere un lavoro confacente alle proprie capacità lavorative e, dall'altro, il datore di lavoro deve formulare la richiesta precisando la qualifica professionale della persona con disabilità che gli è necessaria.

- Inoltre l'aspetto innovativo, rispetto alla precedente normativa è che non vengono valutate le compromissioni, le incapacità della persona che limitano l'inserimento lavorativo ma, al contrario, vengono evidenziate le *capacità* e le *potenzialità* che consentono al disabile di essere produttivo in un contesto lavorativo.

I SIL (*Servizi per l'Integrazione Lavorativa*) sono gli uffici competenti. Sono gestiti dalle ASL, dai Comuni o dalle Province per l'inserimento lavorativo delle persone rientranti nelle categorie definite dalla Legge 68/1999. Si pongono come ponte tra la persona disabile e il mondo del lavoro. Per poter accedere a tali servizi è necessario rivolgersi al Servizio Sociale del Comune di residenza.

Solo un'attività interistituzionale che coinvolga tali attori permette di attuare l'insieme delle procedure scaturite da una maturazione culturale e sociale della comunità intorno alla disabilità.

- Il ruolo dei servizi per l'impiego e degli uffici competenti passa da una logica di mera risposta all'adempimento di obblighi formali, ad una logica di PROMOZIONE SOCIALE E DI FORMAZIONE volta all'ottenimento di risultati qualitativi[1]. Essi svolgono anche un ruolo di cambiamento culturale. Sono figure di mediazione la cui funzione è quella di tranquillizzare il sistema produttivo facendo superare gli stereotipi e i pregiudizi imperanti e perduranti nella rappresentazione del disabile.

[1] D. Sanavio, C. Messori, *Le opinioni nel mondo del lavoro. Gli opinion leaders sul territorio*, in M.C. Bombelli, E. Finzi (a cura di), *Oltre il collocamento obbligatorio. Valorizzazione professionale delle persone con disabilità nel mondo del lavoro*, Guerini e Associati, Milano, 2008, p. 61.

- Dopo la valutazione si stende il *progetto formativo individuale* che dà luogo: al tirocinio finalizzato all'assunzione ai sensi della legge 68/1999; ad un tirocinio di formazione e orientamento, se la potenzialità lavorativa riscontrata non è ancora sufficiente; ad un ulteriore percorso di orientamento o invio alla formazione professionale, se la capacità lavorativa espressa indica che la persona non è ancora in grado di confrontarsi con un contesto lavorativo[1].

[1] *Ivi*, p. 118.

- Il percorso di accompagnamento prosegue anche dopo l'assunzione, con la presenza costante di un TUTOR sul luogo del lavoro. E' una figura predisposta dal SIL che per un periodo di tempo, che può andare da sei mesi ad un anno a seconda del progetto formativo individuale, si occupa dell'accoglienza e dell'inserimento del lavoratore disabile, fornendo al lavoratore e al contesto quegli strumenti che consentano di gestire al meglio la nuova risorsa umana all'interno del contesto organizzativo.

- La sensibilizzazione delle aziende è molto importante perché vi sia una scelta mirata delle mansioni da compiere e perché vi sia comunione di intenti nel progetto di inserimento. Se la mansione non è di effettiva utilità per l'azienda, il lavoratore si sentirà non valorizzato. A volte le imprese si limitano a produrre prassi generiche da applicare indistintamente per tutti i tipi di disabilità.
- Anche la qualità del lavoro affidata alla persona disabile non commisurata alle sue reali capacità (mansioni *low profile* come l'archivio, il centralino, lo smistamento di posta) deriva da un sistema-cultura in cui la disabilità è sinonimo di *handicap di prestazione* e di inefficienza produttiva. Ciò alimenta un atteggiamento generale di diffidenza o quanto meno di disattenzione.

- Il sentirsi autoefficaci, al contrario, potenzia se stessi e l'interpretazione del proprio ruolo. Il lavoro commisurato alla persona è motore per lo sviluppo dell'identità, fonte di emancipazione, risposta al bisogno di appartenenza e al bisogno di autoaffermazione. Come testimonia G.:



Tante cose le avevamo imparate teoricamente, ma la pratica quotidiana del lavoro era tutt'altro. Erano stati tempi molto belli che ci hanno fatto crescere come persone, perchè ci hanno dato l'idea della differenza tra essere assistiti e il diventare protagonisti della propria vita. E' stato un passaggio grosso: primo l'aver imparato delle cose teoricamente poi essere riusciti a metterle in pratica, anche sbagliando, perché di sbagli ne abbiamo fatti; però è stato buono sbagliare e pagarli ci è servito. Si toccava con mano il passaggio dall'assistenzialismo al protagonismo [...]

All'inizio la gente ci guardava come una realtà strana perché handicappati; strana perchè c'erano coppie di handicappati sposati; strana perché gli handicappati andavano a lavorare.