



Progetto

IN RETE: l'industria in rete nei servizi

Disabilità intellettiva e lavoro: quali prospettive?

Investiamo per il vostro futuro



POR FSE 2007/2013. Ob. Competitività regionale ed occupazione. Asse III - Inclusione Sociale. Cat. 71. Avviso "Interventi per migliorare l'integrazione e/o il reinserimento lavorativo di soggetti svantaggiati" - anno 2008. DGR n. 2341 del 08/08/08. Codice approvazione: 69/1/2/2341/2008. Progetto In.Rete: l'industria in rete nei servizi (FRV 14432)

I partner di progetto



La Fondazione Giacomo Rumor - Centro Produttività Veneto (CPV) è capofila del progetto. Nasce come associazione di enti pubblici e privati, aziende e persone nel 1955. La trasformazione in fondazione avviene nel 1994. Ha lo scopo di promuovere l'incremento della produttività e della cultura economica nei settori dell'agricoltura, artigianato, industria, commercio, servizi e della pubblica amministrazione, attraverso la diffusione delle più aggiornate tecniche di organizzazione aziendale, delle nuove tecnologie produttive, dei sistemi informatici. Il CPV svolge attività di informazione, formazione e consulenza e segue anche interventi di outplacement e di reinserimento lavorativo con i progetti IC EQUAL Age Management, Outplacement Vicenza (DGR 3327 del 8/11/05) e infine con il progetto "Interventi per over 45enni" che ha seguito 173 persone che volevano ricollocarsi nel mondo del lavoro, di cui 71 seguiti dalla scrivente.



L'Azienda ULSS n. 3 Bassano del Grappa è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da n. 28 Comuni, le seguenti prestazioni:- Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nel distretto socio-sanitario;- Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i Dipartimenti. L'ULSS 3 ha competenze specifiche in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate. Lo svolgimento delle suddette competenze viene garantito attraverso il Servizio integrazione lavorativa (SIL).



L'Azienda ULSS n. 4 Alto Vicentino è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da 32 Comuni associati, le seguenti prestazioni: -Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nei distretti socio-sanitari; -Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i dipartimenti. L'ULSS 4 ha specifiche competenze in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate. Lo svolgimento delle suddette competenze viene garantito attraverso il Servizio integrazione lavorativa Area Svantaggio (SILAS),



L'Azienda ULSS 5 Ovest Vicentino è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da n. 22 Comuni, le seguenti prestazioni: - Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nel distretto socio-sanitario; -Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i Dipartimenti. L'ULSS 5 Ovest Vicentino ha specifiche competenze in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate così come individuate dalla normativa nazionale e regionale vigente e sulla base di quanto stabilito dal Piano di Zona 2004/2006.



L'Azienda ULSS 6 Vicenza è una struttura organizzativa territoriale del Servizio Sanitario Nazionale che ha il compito di garantire a tutta la popolazione del suo territorio, rappresentato da n. 39 Comuni, le seguenti prestazioni: -Assistenza sanitaria di base, ambulatoriale e domiciliare, nonché assistenza sociosanitaria a persone con disabilità, anziani non autosufficienti, persone con problemi di dipendenza da sostanze e con problemi psichiatrici, e altre persone svantaggiate, attraverso una rete di servizi territoriali, articolati nel distretto socio-sanitario; -Assistenza sociosanitaria specialistica, attraverso gli Ospedali e i Dipartimenti. L'ULSS 6 Vicenza ha specifiche competenze in materia di inserimento sociale e lavorativo di persone con disabilità, con problemi psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, persone svantaggiate.



Prisma è un Consorzio tra cooperative sociali costituito nel Luglio del 1994 in forma di cooperativa sociale. Le cooperative sociali associate sono attualmente 60; di cui 36 di tipo A e 24 di tipo B. Il consorzio opera per lo sviluppo dell'impresa sociale collaborando con altri soggetti, pubblici e privati, in ambito locale, regionale, nazionale e comunitario. Prisma ha funzioni di: rappresentanza dei bisogni delle cooperative sociali associate; rappresentanza dei bisogni sociali delle fasce deboli e collaborazione con i diversi soggetti istituzionali per costruire un sistema locale integrato di protezione sociale; promozione imprenditoriale; promozione delle attività delle cooperative sociali associate; progettazione e sviluppo di percorsi formativi; promozione, formazione e accompagnamento alle cooperative sui temi della qualità e dell'accreditamento istituzionale; attivazione e gestione di percorsi formativi e di orientamento, fornitura di servizi a terzi con particolare riferimento alla trasmissione all'esterno di "buone prassi" sviluppate nell'ambito del consorzio.

Si ringrazia per il contributo alla redazione di questa pubblicazione il Dott. Carlo Lepri, il Dr. Mauro Cason, gli operatori degli enti partner di progetto per aver collaborato alla fase di raccolta dati per la ricerca, le famiglie dei beneficiari per aver partecipato all'indagine riportata in questo volume.

Indice

In.Rete: la rete territoriale per l'inserimento lavorativo	6
Le attività di progetto e i prodotti realizzati.....	7
Funzionamento del partenariato	14
Elementi di positività e criticità dell'esperienza	14
Premessa alla ricerca	15
Modalità di realizzazione della ricerca.....	18
Elaborazione dei risultati della ricerca	20
Eventuali distorsioni rispetto alla validità ed attendibilità della ricerca	20
La scuola	21
Dopo la scuola	23
Quale lavoro desidera il soggetto disabile? E la famiglia?	25
Percezione dell'attività lavorativa	28
Quale sostegno per entrare nel mondo del lavoro?.....	31
Il futuro	32
Considerazioni aggiuntive sui risultati della ricerca	34
Disabilità intellettiva e lavoro: quali prospettive?	37

In.Rete: la rete territoriale per l'inserimento lavorativo

Nel periodo di attività compreso tra Marzo 2009 e Luglio 2010 nell'ambito del progetto "In.Rete: l'industria in rete nei servizi" – codice regionale 69/1/2/2341/2008 con capofila la FONDAZIONE GIACOMO RUMOR - CENTRO PRODUTTIVITA' VENETO è stata attivata nel territorio della Provincia di Vicenza una partnership ampia di enti pubblici e privati che hanno operato in sinergia per proseguire l'esperienza del precedente progetto I.C. EQUAL Re.Integra e per realizzare dei nuovi passi verso un'integrazione dei servizi e delle competenze più efficace. I partner del progetto ULSS 3, ULSS 4, ULSS 5 e l'ULSS 6 di Vicenza, tutti partner operativi, hanno partecipato in particolare nella fase di studio e di analisi delle buone prassi territoriali oltre alla fase di individuazione dei partecipanti alle attività di orientamento e affiancamento per l'inserimento lavorativo previste nel progetto. Un importante contributo al progetto è stato fornito dai partner ULSS 3, ULSS 5 e ULSS 6 anche se con un minore coinvolgimento nella realizzazione delle attività direttamente rivolte all'utenza rispetto a quanto preventivato in fase progettuale. Bisogna considerare a tal proposito la grave crisi economica che ha colpito il nostro territorio durante la fase di realizzazione delle attività e che ha comportato un maggiore impegno rispetto ai Servizi di Integrazione Lavorativa per seguire le rispettive attività istituzionali. Le risorse sono state quindi in parte ridistribuite tra gli altri partner operativi di progetto e le attività previste in fase progettuale sono state realizzate.

Il partner PRISMA ha garantito la possibilità di effettuare inserimenti lavorativi nelle cooperative della sua rete e, inoltre, ha fornito il suo supporto alla stesura delle buone pratiche territoriali, alla luce anche dell'esperienza come capifila del progetto FISHER attivo nello stesso territorio.

Nel complesso sono state seguite 28 persone durante il periodo di progetto, anche se 29 sono gli utenti che hanno beneficiato anche se per poche ore, delle attività. Dei 29 utenti del progetto, 28 hanno superato il 70% del PAI e hanno quindi completato il percorso all'interno del progetto.

Ciascun beneficiario è stato individuato in collaborazione con il partner ULSS competenze di zona e la Provincia di Vicenza, secondo un accordo territoriale tra gli enti che è stato concordato e formalizzato proprio nel periodo di attività del progetto. Il capofila ha garantito comunque una fase di prima accoglienza e di primo trasferimento delle informazioni anche rispetto alle numerose richieste di confronto che provenivano dagli assistenti sociali del territorio. E' stato possibile in questa attività riscontrare una forte richiesta di sostegno e di orientamento per i gruppi specifici di utenza: persone a cui non è possibile applicare la Legge 68/99 o che appartengono a categorie di svantaggio per cui non sono previste ancora per legge misure di sostegno all'inserimento lavorativo.

Nel rispetto delle linee guida della Direttiva per la presentazione dei progetti, il Piano di Azione Individuale dei beneficiari del progetto prevedeva un pacchetto di almeno 100 ore, con la possibilità di attivare lo stage in azienda o in una cooperativa. Delle 100 ore complessive, almeno 50 prevedevano l'affiancamento diretto

di uno o più operatori di progetto, con attività di orientamento finalizzate a realizzare un bilancio di competenze per favorire l'analisi degli ambiti occupazionali su cui rivolgersi maggiormente. Erano anche previste attività di accompagnamento in presenza e di verifica dell'inserimento in stage in azienda per poter eventualmente correggere direttamente sul campo difficoltà di inserimento sul luogo di lavoro e di relazione con i colleghi o con il tutor aziendale.

Parallelamente alle attività realizzate per l'inserimento lavorativo dei 28 utenti, sono state anche realizzate numerose attività di sistema per migliorare e garantire un trasferimento delle procedure regionali a tutti i partner operativi di progetto. Così si sono realizzati 8 incontri con gli operatori degli enti partner per trasferire le conoscenze procedurali sull'utilizzo di IDOVENETO, il sistema che consente agli operatori dei servizi per l'inserimento lavorativo del territorio di lavorare in rete. E' stato inoltre importante trasferire in questi incontri, specialmente a enti che non avevano mai operato nell'ambito, la modalità corretta di registrazione delle attività sul portale gestionale e l'utilizzo della modulistica di supporto alla stesura del PAI e della pianificazione delle attività. Si sono tenuti anche incontri volti a formare gli operatori di progetto sulle nuove tematiche dell'inclusione sociale quali la Responsabilità Sociale d'Impresa e i criteri di premialità attualmente previsti per le imprese che attuano maggiormente azioni di contrasto all'esclusione sociale.

E' stata anche realizzata infine una pubblicazione finale del progetto che ha compreso anche una analisi aggiornata del territorio provinciale, tenendo conto della crisi economica che ha colpito le industrie del territorio; si è cercato di analizzare con metodi quantitativi e qualitativi quanto questa crisi ha influito nel senso di soddisfazione e nella capacità di inserimento lavorativo degli utenti con disabilità delle ULSS partner di progetto.

Le attività di progetto e i prodotti realizzati

Rispetto a quanto previsto in fase progettuale, l'intervento "Interventi informativi delle aziende del territorio e dei tutor aziendali" non è stato attivato in gestionale. Durante la fase di realizzazione del progetto, infatti, abbiamo rilevato difficoltà tecniche nel registrare tutti gli incontri formali ed informali che si sono tenuti tra gli operatori di progetto e i referenti aziendali e che concernevano il tema dell'inserimento lavorativo o del mantenimento del posto di lavoro. Deve essere inoltre considerata la difficoltà economiche di molte industrie, che nel precedente progetto Re.Integra avevano sostenuto l'azione di inserimento lavorativo o in stage. Tali difficoltà non hanno permesso nel periodo di realizzazione del progetto un coinvolgimento dei referenti aziendali in attività di analisi di lunga durata.

Anche negli interventi di affiancamento dei beneficiari del progetto vi è stata una grande attenzione alla personalizzazione delle attività. Questo elemento di personalizzazione è dovuto al fatto che ciascun beneficiario che veniva inserito nel progetto aveva il riferimento di un operatore che era informato e gestiva direttamente tutte le fasi di affiancamento e di accompagnamento al lavoro. L'attività era concordata sulla base di una iniziale anamnesi delle difficoltà di ricollocazione del beneficiario e condivisa con l'assistente sociale, laddove questa figura era presente, o con la famiglia. Dopo una prima fase di avvio, nel corso dei Comitati tecnici di Progetto con gli operatori della rete, ci si è resi conto che diventava per molti casi cruciale

coinvolgere anche la famiglia dei beneficiari delle attività, anche come garanti del rispetto dei compiti che venivano assegnati in autonomia ai beneficiari.

Per quanto concerne la tipologia di attività realizzate nel corso del progetto, non sono state previste e non si è reso necessario attivare attività formative di gruppo. Il team di orientatori e addetti all'accompagnamento del progetto disponeva di strumenti e risorse bibliografiche e di supporto utili a garantire il reperimento delle informazioni e delle competenze da trasferire al beneficiario strettamente correlate rispetto alle sue specifiche necessità. L'obiettivo era anche quello di non replicare attività formative già presenti sul territorio e accessibili gratuitamente, ma di garantire l'orientamento dei beneficiari anche rispetto alla scelta delle risorse più opportune e più in linea rispetto alle rispettive esigenze di ricollocazione. Nell'attività di trasferimento delle informazioni ai beneficiari è stata utilizzata la metodologia dell'Action Learning, dove l'orientatore era il Coach e il beneficiario, a volte insieme ai membri del nucleo familiare, era invitato a lavorare su problemi individuali, ponendosi domande e riflessioni per estendere la propria capacità di pensiero, prendere coscienza del proprio livello di conoscenza e delle informazioni realmente disponibili, e creare nuove idee.

Tipologia e numero di destinatari di azioni di affiancamento

Intervento	Numero dei destinatari raggiunti
Attività di orientamento per la ricerca di opportunità di lavoro	28
Breve bilancio di competenze	28
Accompagnamento al lavoro (Tutoraggio e osservazione diretta in Azienda)	18
Accompagnamento in presenza per la verifica delle azioni realizzate in autonomia	28
Totale	28

Durante la fase di realizzazione del progetto sono stati realizzati i seguenti prodotti:

- Modello di PAI cartaceo a preventivo mutuato dai Servizi al Lavoro della Provincia di Vicenza;
- Supporto alla stesura del CV dei beneficiari in formato Europass e affiancamento nella compilazione del CV sul sito www.europass-italia.it;
- Affiancamento personalizzato e aggiornamento continuo con un operatore dedicato;
- Analisi dei dati occupazionali nell'ambito dello svantaggio socio-lavorativo;
- Sito web e forum per gli operatori di progetto.

Modello di PAI cartaceo a preventivo mutuato dai Centri Per l'Impiego

Allo stesso modo di quanto realizzato nei progetti paralleli di inserimento lavorativo attivi sul territorio e approvati con DGR 1023/08, anche in questo progetto si è scelto di adottare l'approccio empowerment all'affiancamento di persone in situazione di svantaggio. Tale approccio prevede che l'utente sia affiancato

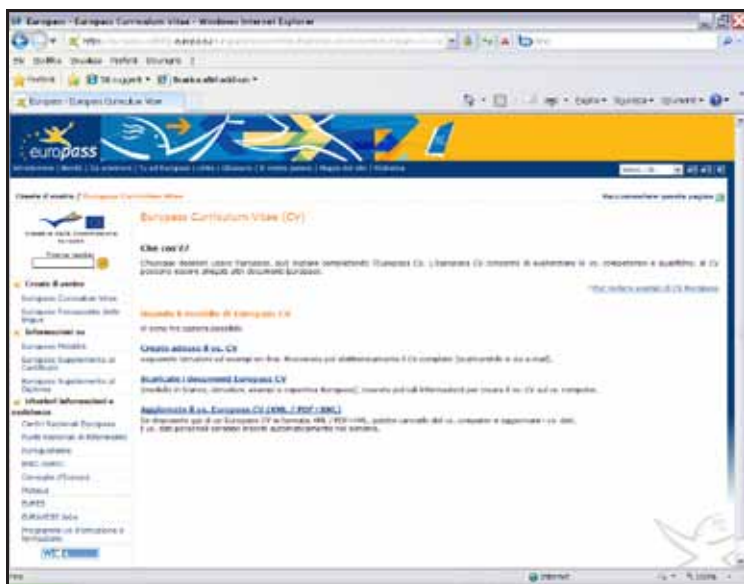
attraverso l'analisi del contesto nel processo di autoanalisi delle sue potenzialità, delle sue necessità di ricollocazione e delle risorse individuabili. L'adozione di un modello cartaceo, oltre al modello previsto nel portale IDOVENETO, ha permesso di condividere con maggiore dettaglio con i familiari quanto si prevedeva realizzare con il beneficiario e eventuali indicazioni rispetto all'attività individuale che l'operatore chiedeva di realizzare. Il modello era già sviluppato dai Centri Per l'Impiego territoriali e garantiva anche una buona interazione con gli operatori dei CPI addetti al controllo e alla verifica dei PAI. Attraverso la compilazione del PAI, l'operatore e il beneficiario procedevano per *step* alla definizione delle attività da realizzare:

- 1) Analisi delle esperienze lavorative e delle caratteristiche del lavoratore - nazionalità, titolo di studio, età, percorso di formazione/istruzione, presenza/assenza di difficoltà di tipo sociale, familiare, presenza/assenza di conoscenze tecniche richieste in un determinato settore, presenza/assenza di richieste da parte del nucleo familiare del beneficiario;
- 2) Analisi delle necessità di ricollocazione (mansione e occupazione desiderata, inquadramento, ecc.) e dei vincoli legati alla conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa (ricerca di rapporto di lavoro full-time/part-time, disponibilità a turni, tempi di spostamento, ecc.) in relazione alle richieste del Mercato del Lavoro territoriale;
- 3) Programmazione delle attività di affiancamento in relazione ai punti sopra menzionati e calendarizzazione di massima dell'erogazione delle attività concordate;
- 4) Pianificazione di eventuali attività che il lavoratore dovrà svolgere in autonomia a corredo degli interventi che saranno attivati nel progetto;
- 5) Firma dell'Operatore del progetto e firma del beneficiario; consegna al beneficiario di una copia del PAI per ricevuta.

Il PAI era poi trasferito su IDOVENETO e condiviso con gli operatori dei CPI territoriali. Era prevista anche la possibilità di aggiornare il PAI durante il percorso sulla base delle esigenze che emergevano durante l'affiancamento del lavoratore nelle sessioni di orientamento di gruppo sul Mercato del Lavoro e sulla formazione di aggiornamento.

Supporto alla stesura del CV dei beneficiari in formato Europass

La compilazione del CV in formato Europass era una parte del percorso di affiancamento realizzata in una sessione specifica di orientamento di gruppo prevista per tutti gli utenti del progetto. La compilazione del modello via internet, sul sito del ISFOL www.europass-italia.it presenta dei punti di forza ed è particolarmente indicata per lavoratori che non hanno precedenti esperienze di compilazione del CV e che necessitano di una struttura ben definita e standard per poter inserire le proprie esperienze di istruzione, formazione e lavoro, in modo organico e secondo criteri ormai condivisi dai professionisti che seguono la selezione del personale.



Inoltre, il formato Europass permette al datore di lavoro di confrontare rapidamente profili di lavoratori diversi e individuare rapidamente i lavoratori che soddisfano al meglio la richiesta dell'azienda. Il CV, una volta compilato dal beneficiario, era revisionato dai consulenti e dai tutor del progetto che provvedevano alla validazione dello strumento di ricerca dal punto di vista formale e del rispetto delle norme di presentazione. Il CV era poi diffuso alle aziende dai tutor e dagli operatori del progetto attraverso mail alle aziende del territorio ed era inserito in una bacheca virtuale. L'affiancamento del lavoratore nella compilazione del CV aveva lo scopo di permettere una migliore interpretazione delle regole di compilazione e del modo migliore per riportare le esperienze di lavoro pregresse.

Affiancamento personalizzato e aggiornamento continuo con un operatore dedicato

Il progetto prevedeva la possibilità di attivare un servizio che permettesse la realizzazione di un monitoraggio e un controllo continuo sul caso. L'affiancamento personalizzato ha permesso da un lato ai beneficiari di avere un riferimento da contattare in caso di necessità e di supporto, sia nella fase di ricerca di opportunità di lavoro, sia nella fase di inserimento in stage. L'affiancamento è stato utile anche per concordare delle simulazioni di colloquio prima che il beneficiario andasse a sostenerli in azienda e per garantire il rispetto del programma pianificato nel PAI. Il percorso era monitorato di continuo dagli operatori di progetto e dagli addetti al monitoraggio che, interfacciandosi con l'orientatore, garantivano la non invasività del loro intervento. Riportiamo a titolo esemplificativo di seguito un report su un beneficiario del progetto.

Intervista all'operatrice Elena Colbacchin - caso di successo, inserimento lavorativo

DESCRIZIONE GENERALE DEL CASO.

La signora P. si è candidata per il progetto In.Rete a causa dell'imminente conclusione del tirocinio formativo nel quale era inserita.

La signora P. stava infatti svolgendo un tirocinio formativo part-time presso un ufficio di una struttura pubblica della zona. Il tirocinio era stato concordato dall'operatrice del SIL con l'obiettivo di mantenere le competenze della beneficiaria, eventualmente andando ad incrementarle. La beneficiaria ha infatti terminato un percorso a qualifica di addetta ai servizi ausiliari di segreteria, trovando successivamente inserimenti in tirocinio per mansioni impiegatizie, l'unico inserimento lavorativo è stato per una sostituzione di un anno e mezzo come addetta alla portineria.

La beneficiaria si è quindi avvicinata al progetto con l'obiettivo di acquisire strumenti e strategie che la potessero facilitare nell'inserimento lavorativo.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO EFFETTUATO.

Durante i primi colloqui sono emerse le aspettative della beneficiaria, che aveva come principale obiettivo l'inserimento lavorativo per una posizione impiegatizia.

Il successivo bilancio di competenze ha permesso di individuare i punti di forza della beneficiaria, in particolare per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti informatici.

L'affiancamento durante il tirocinio ha però messo in evidenza una sovrastima, da parte della beneficiaria, delle proprie abilità, facendo emergere una visione non sempre realistica di ciò che il mondo del lavoro richiede realmente. Queste discrepanze sono state quindi riprese durante i colloqui, al fine di avvicinare le percezioni della beneficiaria alla realtà, utilizzando episodi che si erano sviluppati durante il tirocinio come spunti per una riflessione più ampia, permettendo alla beneficiaria di comprendere le differenze tra tirocinio e rapporto di lavoro.

Il bilancio di competenze ha quindi permesso alla beneficiaria di individuare e mettere in evidenza le proprie, riconoscendo gli aspetti per i quali si dimostrava utile un rinforzo. Inoltre sono stati analizzati gli strumenti di ricerca attiva, partendo dall'elaborazione del curriculum vitae nel formato EUROPASS, alla stesura della lettera di presentazione, fino alla simulazione di un colloquio di selezione.

Il percorso di bilancio ha quindi permesso alla beneficiaria di proporsi in modo adeguato nella ricerca di un lavoro, anche se il progetto professionale risulta comunque aperto a diverse possibilità.

ANALISI DEI FATTORI CHE HANNO INFLUENZATO POSITIVAMENTE / NEGATIVAMENTE L'INTERVENTO.

L'elemento che ha influenzato maggiormente l'intervento è stato lo scarso senso di realtà della beneficiaria rispetto alle proprie competenze ed abilità e all'allineamento di queste al mondo del lavoro, in riferimento alla posizione professionale aspirata. Questa fermezza espressa dalla beneficiaria ha trovato elementi di rinforzo nell'ambito familiare: la beneficiaria infatti descrive come unico lavoro desiderabile quello impiegatizio, senza dimostrare alcun dubbio rispetto alle proprie capacità nello svolgimento di questo tipo di attività.

La signora P. potrebbe infatti sostenere un'attività di tipo impiegatizio, ma solo per mansioni semplici di segreteria e reception, ruoli professionali che risultano essere sempre più rari, perché accorpati ad altre professionalità.

Inoltre la limitata espressione del tutor aziendale rispetto alle difficoltà manifestate durante il tirocinio dalla signora P. non ha permesso di sfruttare questi spunti per momenti di riflessione con la beneficiaria.

Gli elementi positivi relativi all'intervento sono stati la motivazione della beneficiaria, che ha dimostrato costante impegno e interesse per le attività proposte.

Intervista all'operatrice Elena Colbacchin - caso di successo, inserimento lavorativo

DESCRIZIONE GENERALE DEL CASO.

La signora B. si è candidata al progetto In.Rete in quanto interessata ad acquisire strumenti utili all'inserimento lavorativo.

La signora B. stava svolgendo un tirocinio come segretaria e addetta alla reception presso un'azienda elettrotecnica, nella quale era stata inserita con l'obiettivo di incrementare le competenze collegate a mansioni impiegatizie.

Il tirocinio aveva un andamento positivo, ma l'azienda aveva espresso la difficoltà di procedere al successivo inserimento lavorativo della signora.

La signora B., comunque attiva nella ricerca di un'occupazione, ha quindi ritenuto utile sfruttare la possibilità di un percorso mirato, anche in considerazione della difficoltà che aveva trovato nell'ottenere esiti positivi a seguito della ricerca personale.

DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO EFFETTUATO.

La signora B. ha manifestato sin dal primo colloquio un buon livello di interesse per il percorso, specificando da subito l'importanza di trovare un'occupazione.

Il percorso della signora è quindi iniziato con l'analisi del percorso formativo e di quello lavorativo, che ha messo in evidenza l'acquisizione di competenze per attività impiegatizie all'interno del contesto lavorativo.

Il percorso di bilancio di competenze ha quindi permesso alla signora di acquisire maggior consapevolezza rispetto alle proprie conoscenze e capacità, considerando gli ambiti in cui fosse possibile ottenere dei rinforzi attraverso corsi di formazione. Gli ambiti che necessitavano ulteriori approfondimenti sono stati messi in evidenza anche durante le attività di accompagnamento, durante le quali è stato possibile osservare lo svolgimento di attività e procedere con sessioni di formazione *on the job*. Questo ha permesso di rendere la beneficiaria consapevole delle proprie lacune, in particolare nell'uso degli strumenti informatici, facilitando l'accettazione della necessità di ulteriori percorsi formativi. Questo ha rappresentato un risultato molto importante, in quanto la beneficiaria aveva dichiarato sin dai primi colloqui di possedere competenze sufficienti per lo svolgimento delle mansioni affidate.

Il bilancio di competenze ha quindi permesso di predisporre i contenuti per il curriculum vitae nel formato EUROPASS, che è stato compilato su modello cartaceo durante gli incontri e che la beneficiaria ha successivamente compilato su supporto informatico.

La beneficiaria ha quindi individuato un proprio progetto rispetto all'inserimento lavorativo, che le ha permesso di individuare i propri obiettivi professionali e di creare delle aspettative realistiche.

La beneficiaria ha quindi svolto una serie di attività finalizzate all'inserimento lavorativo, riuscendo a isolare

le offerte più interessanti e iniziando a familiarizzare con i diversi attori e strumenti a supporto della ricerca di un'occupazione.

ANALISI DEI FATTORI CHE HANNO INFLUENZATO POSITIVAMENTE / NEGATIVAMENTE L'INTERVENTO.

L'intervento non ha subito l'influenza di fattori negativi, anche se alcune difficoltà sono state riscontrate nel rendere la beneficiaria consapevole delle necessità formative. La beneficiaria infatti, probabilmente non avendo termini di confronto oggettivi, reputava la propria formazione adeguata alle mansioni per le quali si candidava, prevalentemente di tipo impiegatizio. Si è quindi reso necessario rendere evidenti le possibilità di miglioramento, in modo permettere alla signora B. di valutare e reputare interessanti i corsi di formazioni utili a rinforzare la propria professionalità.

Fattori positivi dell'intervento sono invece stati l'interesse per lo stesso manifestato dalla beneficiaria e la possibilità di procedere con sessioni di formazione *on the job*, che hanno quindi permesso alla beneficiaria di ampliare e rinforzare le proprie competenze.

Per quanto concerne i risultati conseguiti, prima di tutto, bisogna evidenziare che le richieste pervenute dagli assistenti sociali, e dagli operatori dei CPI territoriali sono state numerose. Considerata la proroga concessa dalla Regione, la direzione del progetto ha optato per un aumento del numero dei beneficiari anche per seguire maggiormente le necessità di primo inserimento in stage di alcuni utenti delle ULSS.

Ogni destinatario del progetto ha concordato con l'Ente un PAI che prevedeva attività di orientamento individuale, attività di accompagnamento e tutoraggio in azienda, attività di ricerca in autonomia assistita dagli operatori di progetto, stage in azienda. Complessivamente sono state realizzate 435 ore di colloqui individuali e sono stati realizzati 15 tirocini in azienda. Era prevista con ciascun beneficiario una sessione di un'ora di orientamento individuale per la definizione del PAI e la programmazione delle attività sulla base di un primo ed iniziale bilancio di competenze. Le attività formative hanno visto attivamente coinvolti i Case Manager e i tutor formativi. Data la notevole eterogeneità delle richieste e delle necessità di ricollocazione dei beneficiari, infatti, il Case Manager poteva così tenere sotto controllo la realizzazione del PAI concordato con il beneficiario e, eventualmente, la sua ridefinizione nel caso che da parte del lavoratore emergessero nuove esigenze e necessità.

Funzionamento del partenariato

Il progetto prevedeva delle attività di sistema come la realizzazione di una ricerca finale di progetto e degli interventi volti ad ampliare le relazioni di rete tra i partner e verso l'esterno della partnership stessa. Nel corso del progetto sono stati anche realizzati degli incontri di formazione per gli operatori di progetto con la partecipazione di professionisti senior che hanno condiviso esperienze e strumenti con gli orientatori e i tutor che hanno partecipato. Da questi incontri è emersa l'importanza di un linguaggio tecnico condiviso. Si è inoltre discusso sull'ottica delle aziende nei confronti della Responsabilità Sociale di Impresa e sugli strumenti più consoni per stabilire una più duratura collaborazione tra mondo dei servizi all'occupazione e mondo dell'impresa. E' emerso che molti operatori dispongono già degli strumenti e dei metodi consoni per perseguire un inserimento lavorativo. Ciò che però non sempre è presente è l'esperienza o la capacità di attuare veri e propri momenti di analisi del caso e delle possibili soluzioni che possono essere perseguite con il percorso di affiancamento.

Vi è stato un positivo scambio di esperienze e di procedure di affiancamento dalle ULSS del territorio, partner di progetto ai partner CPV e PRISMA.

Elementi di positività e criticità dell'esperienza

Pur non omogenea, l'utenza del progetto ha richiesto agli operatori di progetto un affiancamento dedicato che non poteva ricevere dagli strumenti ordinari istituzionalmente disponibili ai disoccupati in situazione di svantaggio o con disabilità. La possibilità di personalizzare gli interventi rispetto ad altre iniziative finanziate ha permesso una maggiore corrispondenza tra attività attivabili e esigenze dei lavoratori in cerca di nuova occupazione.

IDOVENETO, anche se in fase di sviluppo nel corso della realizzazione del progetto, è risultato adatto alla condivisione degli interventi tra più enti e istituzioni territoriali anche se è stata riscontrata una difficoltà rispetto all'applicazione delle procedure di assegnazione formale degli utenti da seguire nel progetto da parte dei CPI per la difficoltà di comprendere i limiti e le rispettive competenze dei CPI di zona e degli enti partner di progetto. Per facilitare il dialogo tra i partner di progetto e i CPI ha giovato sicuramente la partecipazione come partner di progetto dell'Amministrazione Provinciale di Vicenza che ha garantito una più facile e diretta relazione con i referenti dei CPI territoriali.

Premessa alla ricerca

Ai fini del progetto In.Rete, vengono definiti **soggetti svantaggiati** quelle categorie di persone che hanno difficoltà ad accedere, senza assistenza, al mercato del lavoro con particolare riferimento a persone con disabilità, tossicodipendenti e persone che hanno avuto problemi di tossicodipendenza, detenuti ed ex detenuti.

I **lavoratori svantaggiati** hanno una consistenza significativa nel quadro del mercato del lavoro nazionale e per quanto riguarda la situazione nel mercato del lavoro veneto, si possono individuare due aspetti caratteristici. Da una parte si riscontrano rischi crescenti derivanti soprattutto dalla spinta (originata dalla crescente competizione) alla ricerca di risorse umane ad alta produttività ed efficienza e alla costruzione di segmenti del mercato del lavoro con basse tutele. Dall'altra parte si segnala la presenza diffusa e significativa di attori diversi, come le cooperative sociali o le organizzazioni non profit, che operano per l'integrazione e l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati.

Il “sottoinsieme disabilità”

Si può ritenere il target di riferimento cui storicamente hanno rivolto la loro azione i Sil delle Ulss, la Coop. Sociale, e parte del mondo della formazione.

La disciplina in materia di diritto al lavoro delle persone con disabilità, introdotta con la legge n.68/99, si è inserita in uno scenario di politiche profondamente modificate, che ha assunto come punto focale la trasformazione del collocamento da attività esclusivamente burocratica, incentrata essenzialmente sulla gestione amministrativa delle graduatorie degli iscritti, in un servizio che deve informare, orientare, promuovere e supportare l'inserimento lavorativo delle persone.

I Sil delle Ulss, collaborano con i CPI per la realizzazione della promozione e del supporto utilizzando determinati strumenti atti a favorire la mediazione e l'inserimento lavorativo, a supporto sia delle persone che delle aziende.

Gli scopi che possono emergere sono

- ✓ valorizzare le capacità lavorative personali in modo da garantire l'identità lavorativa di ciascuna persona con disabilità rispetto al lavoro;
- ✓ garantire il tutoraggio e l'accompagnamento della persona con disabilità nel difficile percorso di inserimento prevedendo anche, quando necessario, un intervento economico.

La concretizzazione di questa logica passa attraverso la creazione di una fitta rete di relazioni tra tutti gli enti coinvolti (scuola, ASL, Comuni e Province, Servizi di Integrazione Lavorativa, associazioni, cooperative, servizi per la formazione professionale, organizzazioni sindacali).

Nel mondo della disabilità, l'accompagnamento e la mediazione rivestono particolare importanza per le "categorie" delle persone con disabilità intellettive, per le quali è difficilmente ipotizzabile, nel nostro contesto culturale e lavorativo, un'integrazione lavorativa, se qualcuno non interviene per colmare "la distanza che esiste tra l'universo disabilità e il mondo del lavoro". Non a caso i Servizi Integrazione lavorativa delle Ulss, e molte cooperative sociali, sono nati negli anni '80 del secolo scorso, per creare opportunità di integrazione lavorativa, anche per queste persone che venivano percepite e definite come "incollocabili", come una sorta di "eterni bambini", non in grado di emanciparsi e vivere un ruolo adulto nella società. Il diritto a costruire un ruolo lavorativo come diritto base per la costruzione di una cittadinanza attiva e garantire il massimo livello possibile di inclusione sociale, per una persona nel proprio contesto di vita, diventa uno scopo da perseguire per le persone con disabilità intellettiva e le loro famiglie. La "mission" per istituzioni e servizi.

Da allora è "passata molta acqua sotto i ponti" e i servizi di integrazione lavorativa hanno rivolto la loro attività anche ad altre persone in situazione di svantaggio che richiedevano misure di mediazione ed accompagnamento, in qualche modo specialistico, per inserirsi nel mondo del lavoro. Pensiamo alle persone con difficoltà legate ad una malattia mentale, ad una dipendenza da sostanze, ad una disabilità fisica importante, che non ha consentito una maturazione psicologica e culturale adeguata per una collocazione autonoma.

Non è nostra intenzione ripercorrere o approfondire in questa sede le tappe di tale percorso e in che direzione questo si stia sviluppando.

E' nostro desiderio approfittare dell'opportunità di questa ricerca sul campo, per "tornare alle origini" del nostro lavoro, e chiederci se dopo tanti anni abbia ancora un senso, o come questo significato sia eventualmente trasformato e in che direzione. E lo abbiamo fatto a partire da loro, dai veri protagonisti delle esperienze di questi anni: le persone con disabilità intellettive e le loro famiglie.

Vorremmo fossero loro a restituirci una misura del significato e delle aspettative che riveste oggi, in questo mondo trasformato e in trasformazione, la possibilità di accedere ad un ruolo lavorativo. Consapevoli che spesso, negli anni, ci siamo accorti che quello che "succede" nel mondo del lavoro e nella vita sociale alle persone con disabilità, o diversamente abili, può diventare paradigma di eventi di cui potrebbero fare esperienza anche altre persone che vivono uno svantaggio dal punto di vista lavorativo.

Alcune questioni aperte

Tutto il lavoro è partito da alcune domande e riflessioni:

- 1) Nella nostra provincia, regione, nel modello nord-est come sta cambiando la percezione del lavoro come elemento di valorizzazione e socializzazione? Quali sono i lavori di valore? E particolarmente,
 - ✓ il lavoro manuale (tipico del disabile intellettivo) che collocazione troverà nel contesto economico che cambia? Esiste un lavoro manuale riconosciuto? E in che contesti?
 - ✓ Cha spazio hanno o avranno in questo contesto le persone con disabilità? E quelle professionalmente svantaggiate?

- 2) come cambia nelle persone con disabilità e nelle loro famiglie la percezione delle possibilità di inserimento del figlio e/o familiare in un contesto lavorativo? Come cambia l'immaginario rispetto alle possibilità di lavoro dei disabili, in particolare di quelli intellettivi?
- 3) Quali sono i “nuovi lavori”, i nuovi strumenti formativi e di mediazione da individuare per dare futuro al lavoro di persone Svantaggiate/disabili/intellettive?
- 4) E' possibile prevedere nei parametri di eccellenza e nelle prerogative per la Responsabilità Sociale dell'Impresa l'inserimento di determinati criteri e procedure per l'integrazione del lavoratore disabile/svantaggiato, oltre alla normativa, che possano quindi favorire la premialità (es. bollino blu)?

A partire da queste premesse presentiamo il lavoro di ricerca condotto dal Dott. Cason Mauro con la collaborazione dei Sil della A. ULSS 3, 4, 5 e 6 corredato da una riflessione sulla tematica “disabilità intellettiva e lavoro” dal Dott. Carlo Lepri.

Modalità di realizzazione della ricerca

I Sil (Servizio Integrazione Lavorativa) delle A.Ulss della Provincia di Vicenza (Ulss 3 Bassano, Ulss 4 Alto Vicentino, Ulss 5 Ovest Vicentino e Ulss 6 Vicenza) hanno individuato quindici persone per ogni Ulss della provincia, per un totale di circa sessanta famiglie con persone con disabilità intellettive ed in età lavorativa compresa tra i 16 ed i 40 anni. Il target è stato suddiviso in tre tipologie:

- ✓ 1/3 di persone **in cerca di prima occupazione** (non ancora in percorso formativo, in attesa dopo la scuola),
- ✓ 1/3 in **percorso formativo** (stage in azienda, corsi di formazione o altro)
- ✓ 1/3 **lavoratori** (persone già collocate, in Cassa Integrazione straordinaria o in mobilità)

Le persone individuate sono state contattate con la proposta di somministrazione di un'intervista semi strutturata (sia presso le strutture del Sil e, per alcuni, presso la propria abitazione), alla persona e/o alla sua famiglia, con l'obiettivo principale di trovare una risposta alle seguenti questioni:

- *come si percepiscono la persona disabile intellettiva e la sua famiglia all'interno di valori sociali ed economici in profondo cambiamento?*
- *L'identità lavorativa è ancora percepita come significativa rispetto ad un immaginario futuro e come strumento di appartenenza sociale?*
- *Qual è il ruolo lavorativo immaginato, atteso, come possibilità di inserimento del figlio e/o familiare?*

La scelta degli intervistati è stata concordata con i Sil di riferimento, compatibilmente con la disponibilità a far parte di questa ricerca.

Abbiamo proceduto quindi a:

- **Prima fase. Contatto.** Individuati e contattati dai rispettivi Sil i possibili intervistati, e con la mediazione dello stesso è stato spiegato ai familiari l'obiettivo dell'intervista, che è quello di conoscere "pensieri e aspettative" sul futuro professionale del familiare disabile e dello stesso.
- **Seconda fase. Anamnesi.** Durante l'incontro è stata ripercorsa la storia del disabile, non tanto per l'aspetto clinico, ma per il vissuto relativamente alla disabilità nella propria famiglia, alle dinamiche familiari coinvolte (personali, di coppia, percezioni, aspettative) e come questi aspetti ed emozioni si sono evolute nel tempo.
- **Terza fase. Intervista.**

La seconda e la terza fase sono state svolte dal Dott. Cason Mauro, Psicologo del lavoro.

Le domande “guida” somministrate sono:

	Iter scolastico/formativo
1	Qual è stato l'iter scolastico di x? <i>(tipo ed esito del percorso formativo)</i>
2	Cosa desideravate per lui/lei relativamente alla scuola?
3	Cosa vi aspettate/vate per lui/lei relativamente alla professione dopo la scuola?
4	Quali caratteristiche dovrebbe avere un contesto lavorativo adatto a x?
5	In quale modo pensate che x potrà inserirsi nel mondo del lavoro?
6	Quale aiuto avete avuto per entrare nel mondo del lavoro?
	Aspetti professionali (se lavora o in percorso formativo)
7	In quale azienda lavora attualmente “x”? In che settore?
8	Da quanto tempo?
9	Con che mansione?
10	Con che tipo di contratto?
11	Come si è arrivati all'assunzione? (contatti personali, servizi sociali, centro impiego, sil, cooperative sociali ecc.)
12	Quali sono state le esperienze professionali più significative prima di questa?
13	L'attività professionale è conforme alle aspettative di x?
	Aspetti sociali, punto di vista sul ruolo e proiezione nel futuro
14	Se e quali interessi ha al di fuori del lavoro?
15	Che rapporti ha con i colleghi?
16	Che rapporti ha con il datore di lavoro?
17	Come vedete il futuro di x all'interno della sua azienda?
18	Come percepisce x il suo essere un “lavoratore”?
19	Come lo vivete, voi familiari?
20	Quale sarà il futuro professionale di x?
21	Vivete aspetti di incertezza rispetto alla sua attività professionale?
22	Come vedete il futuro economico-lavorativo nella nostra Provincia?

Elaborazione dei risultati della ricerca

Eventuali distorsioni rispetto alla validità ed attendibilità della ricerca

I soggetti erano quasi tutti relativamente giovani sotto i 35 anni che vivono in famiglia e con una lieve insufficienza intellettiva (si tratta di una disabilità intellettiva in genere di grado lieve, comunque compatibile con le capacità lavorative ai sensi della L. 68/99).

Per questo target, l'aspetto economico può essere meno rilevante rispetto a chi vive da solo o con un eventuale partner.

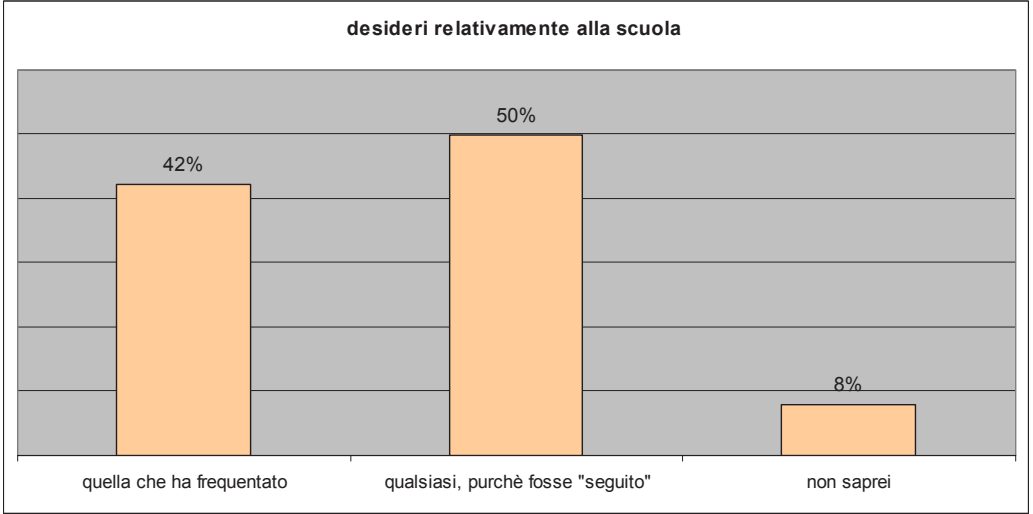
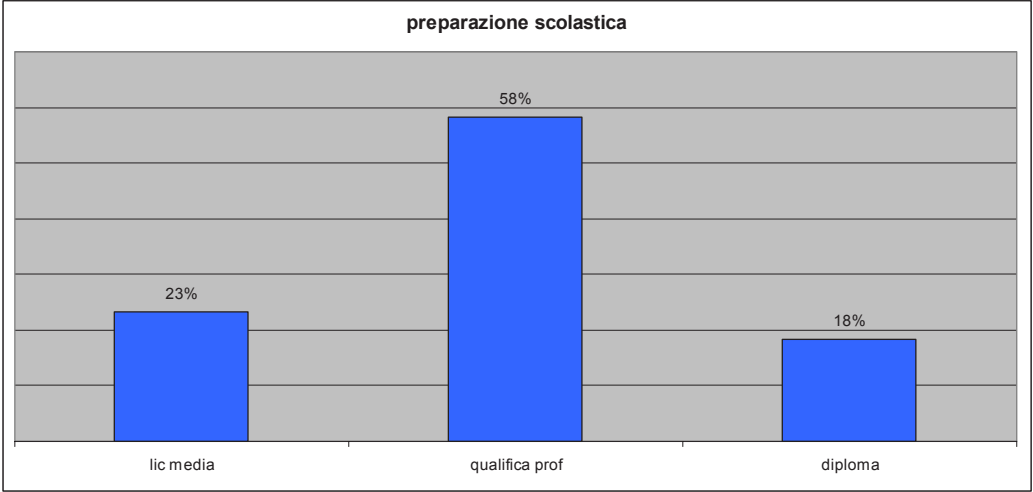
L'intervista si è rivolta a persone pre-selezionate dai Sil e quindi disponibili all'incontro e allo spostamento presso il luogo di somministrazione della stessa. Abbiamo escluso persone che dichiaravano difficoltà di spostamento, o di orario, o che si ritenevano non motivate rispetto a questo tipo di iniziative. Le persone e le loro famiglie sono state individuate quindi come dei "testimoni privilegiati" o con la logica del Focus, non con criterio statistico.

La ricerca ha uno scopo più esplorativo che scientifico, le variabili e le possibilità di distorsione dei dati (evidenziate in seguito) ci permettono di fare delle considerazioni limitatamente ai soggetti intervistati, al momento (giugno-luglio 2010) ed alla dislocazione geografica delle persone con disabilità (provincia di Vicenza).

Le domande sono state strutturate per esplorare l'iter formativo, quello professionale, il vissuto emotivo, le aspettative relativamente all'attività lavorativa e la visione del futuro rispetto ad essa.

In circa il 63% delle interviste era presente almeno un familiare, il che ha permesso di valutare anche il loro vissuto, di ricostruire esperienze e percorsi formativi, ma probabilmente, anche di influenzare, veicolare ed interpretare le risposte del familiare disabile.

La scuola



Il primo aspetto da evidenziare è che tutti gli intervistati hanno concluso l'iter scolastico obbligatorio nel momento in cui frequentavano la scuola, tanto che quasi un quinto degli intervistati ha conseguito il diploma quinquennale di frequenza.

Analizzando i risultati delle interviste, possiamo vedere come la scuola della provincia di Vicenza riesce ad accompagnare sia dal punto di vista culturale ma soprattutto di integrazione bambini ed adolescenti con disagio intellettivo.

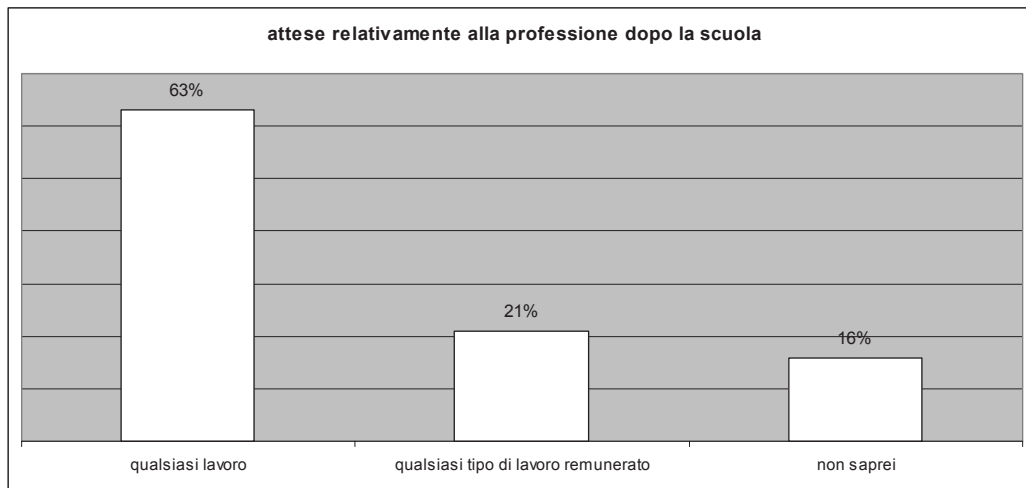
... *“mi piacerebbe tornare a scuola”, “tutti mi volevano bene”, “stavo davvero bene”*, sono alcune delle espressioni che i soggetti intervistati hanno riportato relativamente alla loro esperienza scolastica vissuta in modo “inclusivo”.

E' una realtà “a macchia di leopardo” nel senso che vi sono alcuni istituti (in particolar modo quelli professionali) preparati ed attenti alla formazione scolastica dei soggetti in questione ed altri che non hanno strumenti o competenze per sostenere gli studenti e, in qualche modo, anche le famiglie. Molto è ancora lasciato alla preparazione degli insegnanti, sia di sostegno che quelli titolari di cattedra, per arrivare ai presidi: in questi casi attenzione, disponibilità e preparazione sono elementi fondamentali e di distinzione tra istituti.

Naturalmente anche le dinamiche-classe hanno un ruolo fondamentale, normalmente si innesca un circolo virtuoso di accompagnamento alla “socialità culturale” tra insegnanti, personale ATA, compagni di classe, genitori.

È quindi comprensibile, come chiaramente manifestato, che i genitori del ragazzo disabile siano più interessati ad una scuola in grado di accogliere, sostenere, integrare il proprio familiare, più che al titolo di studio “tout court” (si parla qui di diploma-attestato di frequenza).

Dopo la scuola



Per tutti gli intervistati, una volta terminati gli studi inizia un percorso normalmente lungo e tortuoso prima di arrivare ad una stabilità professionale, alla consapevolezza di sentirsi falegname, o operaio, o commessa... anche se questo non significa necessariamente un lavoro continuativo in un determinato settore. Tale percorso può durare qualche anno (dai 2 ai 6) ed è caratterizzato da un periodo di attese, speranze, incertezze, frammentarietà dovuta a più esperienze in più contesti. La ricerca ha permesso di evidenziare come questo periodo sia quello più difficilmente gestibile per le persone con disabilità ed il nucleo familiare di riferimento, un tempo che si è dilatato in questi ultimi due anni per la delocalizzazione delle attività produttive più semplici, in atto oramai da un paio di decenni e la crisi economica in generale.

Anche prima di questa crisi, definita la più “pesante” dal dopoguerra, il tempo di “tirocinio formativo” durava qualche anno: per il lavoratore disabile intellettuale rimane un percorso dai contorni indefiniti in termini di tempo.

È questo un aspetto che riguarda oggi non solo il disabile, ma i giovani neo-diplomati e neo-laureati in genere: il contesto economico è profondamente mutato negli ultimi due decenni conoscendo una brusca accelerazione negli ultimi due anni in concomitanza con la crisi. È sotto gli occhi di tutti che il percorso professionale (che dura in media 40 anni, dai 25 ai 65) è oggi tutt'altro che lineare e continuo: esperienze più o meno brevi con contratti cosiddetti “light” (collaborazioni, stage, tempo determinato ecc.) sono la tappa obbligatoria per arrivare ad una stabilità professionale che, probabilmente, non sarà più come quella dei decenni passati, quando le persone entravano in fabbrica a 15 anni e ne uscivano per andare in pensione.

In questo contesto la situazione di svantaggio diventa quindi l'incapacità di comporre o ri-comporre il continuum professionale e formativo. La presenza di un tutor, un facilitatore che sia in grado di sostenere

questi difficili passaggi è fondamentale per non perdere quella identità lavorativa che si sovrappone all'identità professionale, alla consapevolezza di essere un individuo incluso ed attivo.

Ci sembra come la disabilità, in questo sia purtroppo “Cassandra” nel preannunciare situazioni che poi si concretizzano anche per “gli altri” lavoratori.

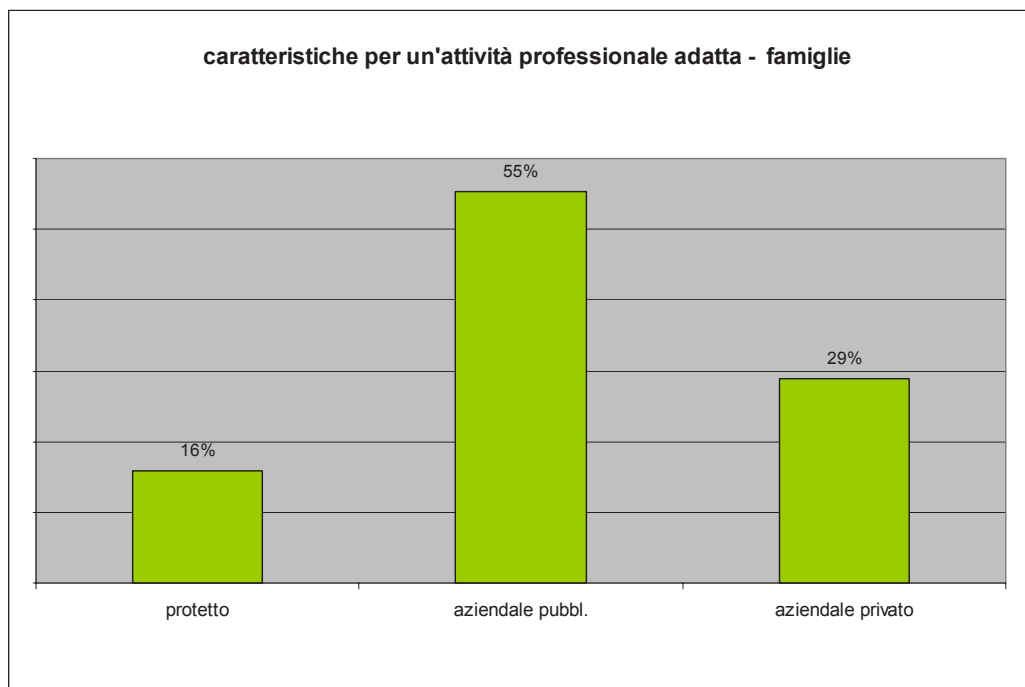
Da questo punto di vista parliamo quindi una situazione “liquida” e di competenze professionali richieste che sono sempre meno tecnico-specifiche ma sempre più (e definitivamente) “trasversali”.

Oggi, oltre alla scontata preparazione culturale, viene chiesta non solo una buona conoscenza informatica e di più lingue, ma anche, ed in maniera sempre più preponderante, capacità (skill) personali, legati al saper lavorare in gruppo, per obiettivi, comunicare, avere una mentalità flessibile (orari, luoghi e gruppi di lavoro ...).

Il lavoro è uscito dagli schemi della fabbrica, del “posto di lavoro” inteso come struttura piuttosto rigida (e per questo rassicurante), e si è fatto più “liquido”, indefinito, con confini che si dilatano nell’ambito del tempo (lavoro svincolato dalle 8 ore) e dello spazio (la tecnologia mi permette di essere al lavoro sempre).

Sono proprio queste caratteristiche appena menzionate che creano ancora maggiori difficoltà per la persona disabile intellettiva nella fase di inserimento e di mantenimento del lavoro: la globalizzazione del mercato ha fatto sì che i lavori “semplici” (di assemblaggio ecc.) tipici delle categorie “protette” siano oggi dati in outsourcing e fatti fare in Cina piuttosto che in altri Paesi asiatici o altri Paesi dove il costo del lavoro permette alle aziende di rimanere competitive nel mercato.

Quale lavoro desidera il soggetto disabile? E la famiglia?



Relativamente alle caratteristiche ritenute importanti per un'attività adatta al disabile, i grafici evidenziano diversità di vedute tra il familiare e la persona disabile che si trovi in una delle tre situazioni contemplate (occupato, in percorso formativo, in attesa di occupazione).

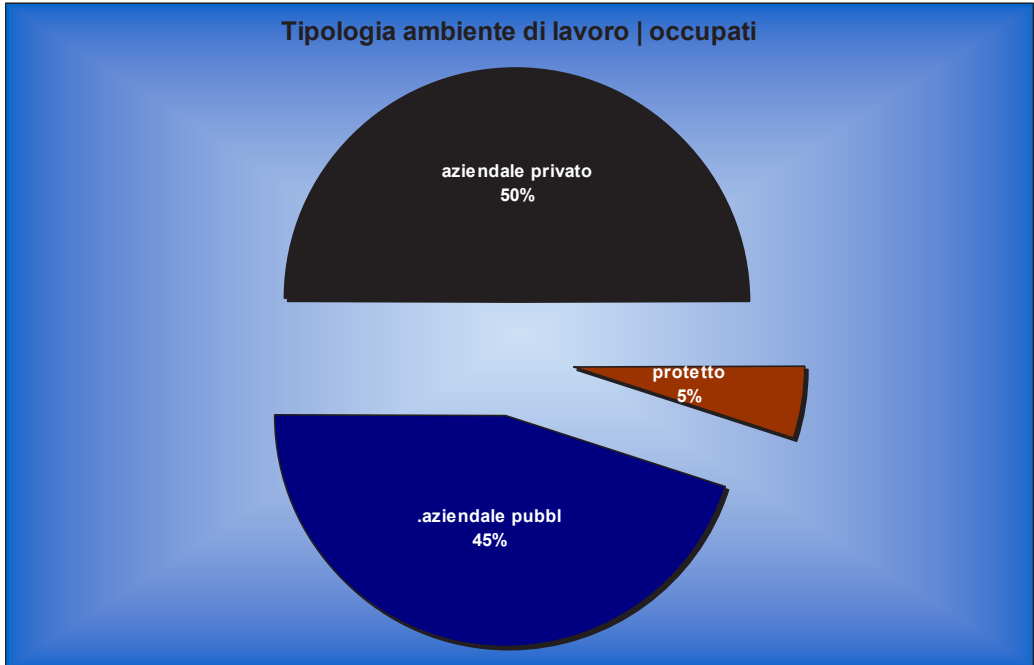
Le famiglie (*vedi grafico sopra riportato*) guardano con interesse e spesso speranza la possibilità di inserimento in un contesto "pubblico" come Scuole, Ulss, Comuni, ritenuti luoghi in cui la produttività non sia così determinante, che danno la possibilità di un lavoro "sicuro" e una maggiore attenzione alle problematiche specifiche del familiare.

L'esperienza della persona con disabilità lavoratrice (*vedi grafici di seguito*) sottolinea invece che anche l'azienda cosiddetta privata riesce a essere un punto di riferimento importante e continuativo. Nella realtà locale vi è una presenza di imprenditori non solo attenti al "fare" ma si sta diffondendo (anche merito delle "seconde generazioni") sempre più la cultura relativamente alla responsabilità sociale dell'impresa: aziende attente al territorio, al rapporto con fornitori e dipendenti, all'aspetto sociale, all'impatto ambientale.

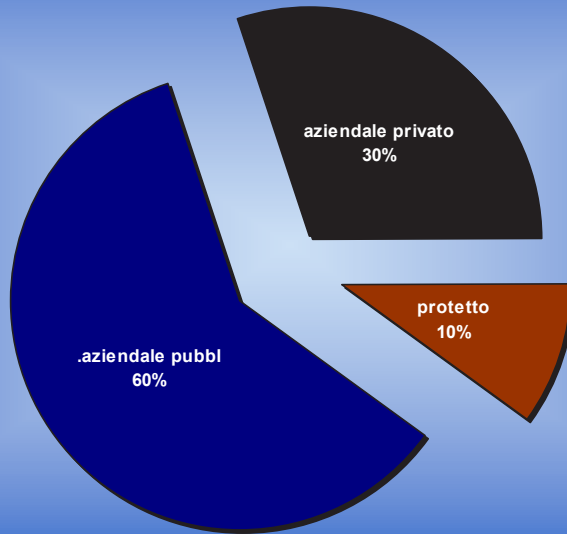
È l'impresa privata, in questo momento, che fornisce maggiori risposte a un'utenza che risente, più degli altri, la crisi economica.

Gli utenti "in formazione" cioè in quel periodo "limbico" che va dalla formazione prettamente scolastica verso un'attività lavorativa stabile, vedono con maggior interesse rispetto ai soggetti che già lavorano o che hanno

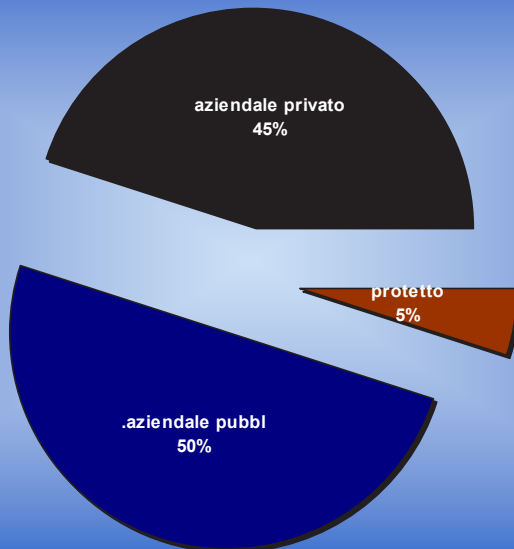
appena finito la scuola, un inserimento lavorativo nel settore pubblico. La maggior parte di essi, tuttavia, trova uno sbocco lavorativo nel settore privato.



Tipologia ambiente di lavoro | in formazione

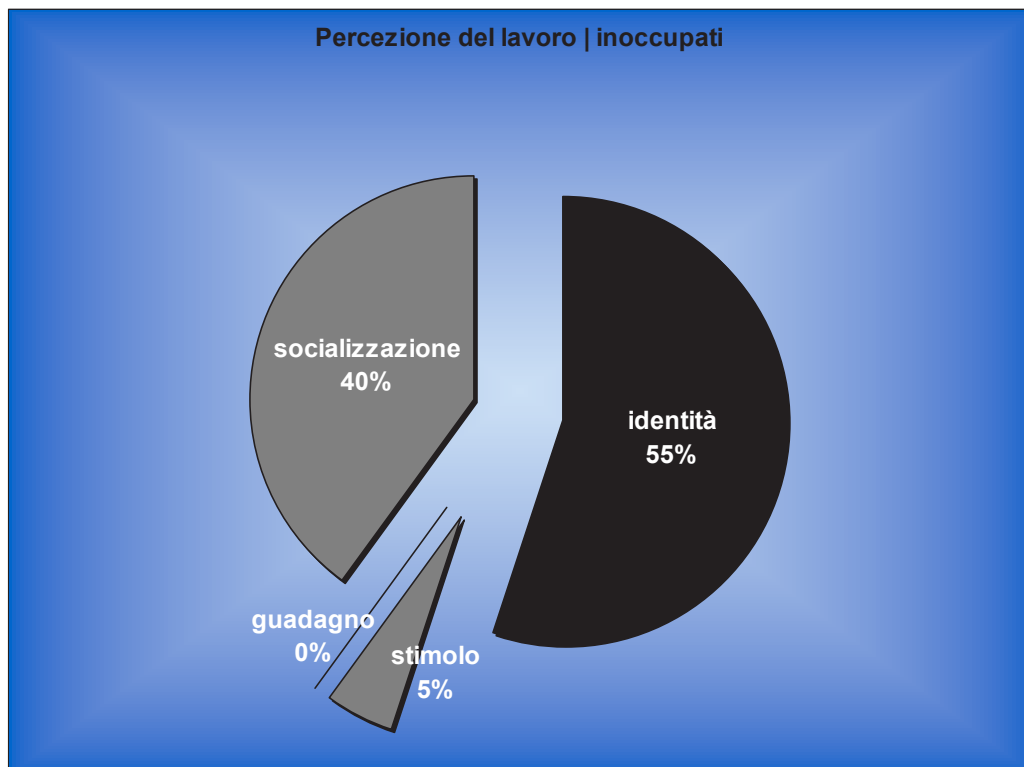


Tipologia ambiente di lavoro | disoccupati



Percezione dell'attività lavorativa





Relativamente ai fattori più importanti per una persona disabile lavoratrice, abbiamo rilevato che l'aspetto irrinunciabile è, per ordine di importanza:

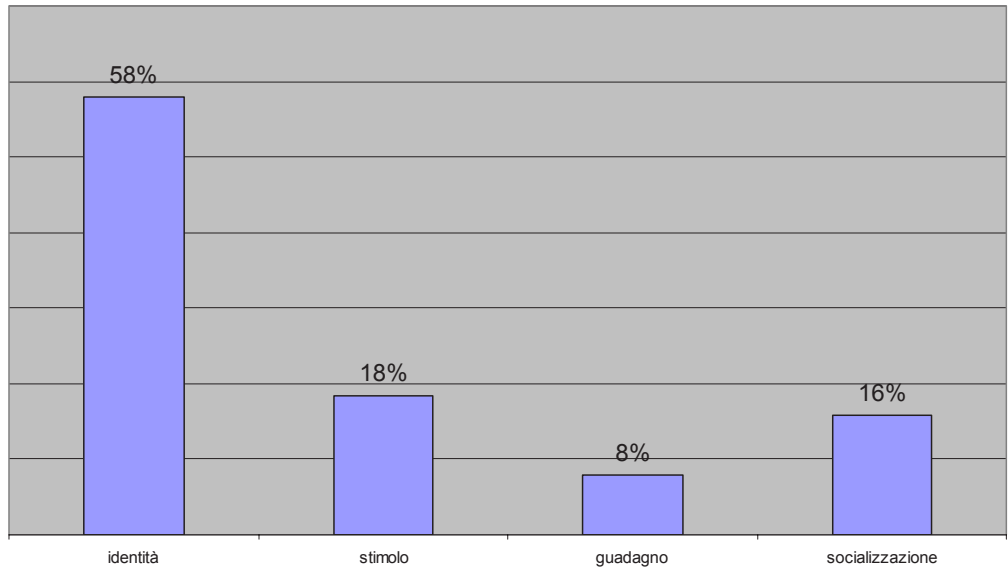
- 1) Identità,
- 2) Relazioni,
- 3) Remunerazione

Dove l'aspetto identitario è indubbiamente fondamentale per il soggetto disabile, esso sente la necessità di sentirsi "collocato" non solo come lavoratore, ma come soggetto con diritti e responsabilità paritetiche rispetto al mondo esterno, alle persone con cui, solitamente, si relaziona.

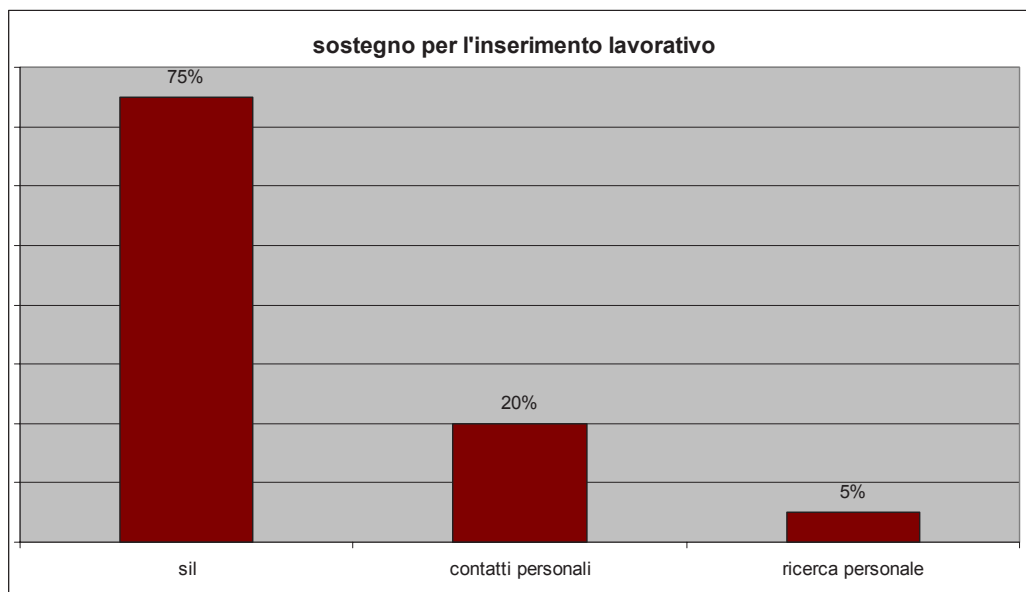
L'aspetto relazionale viene vissuto come fondamentale sia per i soggetti intervistati che per le famiglie, poiché si ritiene che la socializzazione sia un continuo stimolo ad una crescita personale ed intellettuale, attraverso una sollecitazione della parte cognitiva.

L'aspetto economico ha in questa prospettiva un'importanza relativa visto che, generalmente, il "microcosmo" famiglia (genitori e fratelli) riesce probabilmente a supplire oggi e per il futuro al "mancato guadagno".

percezione del lavoro | familiari



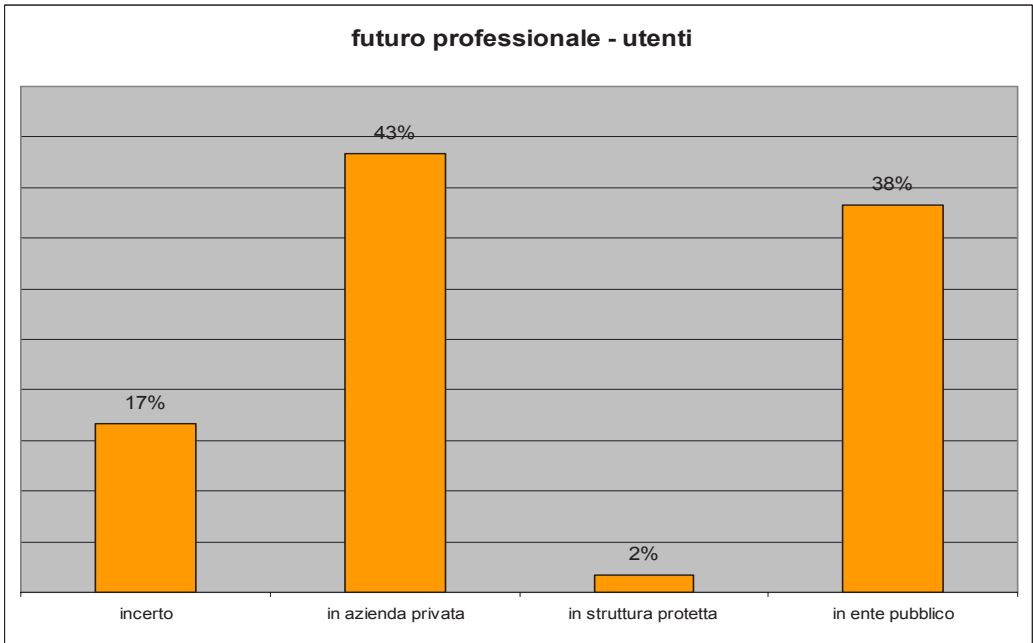
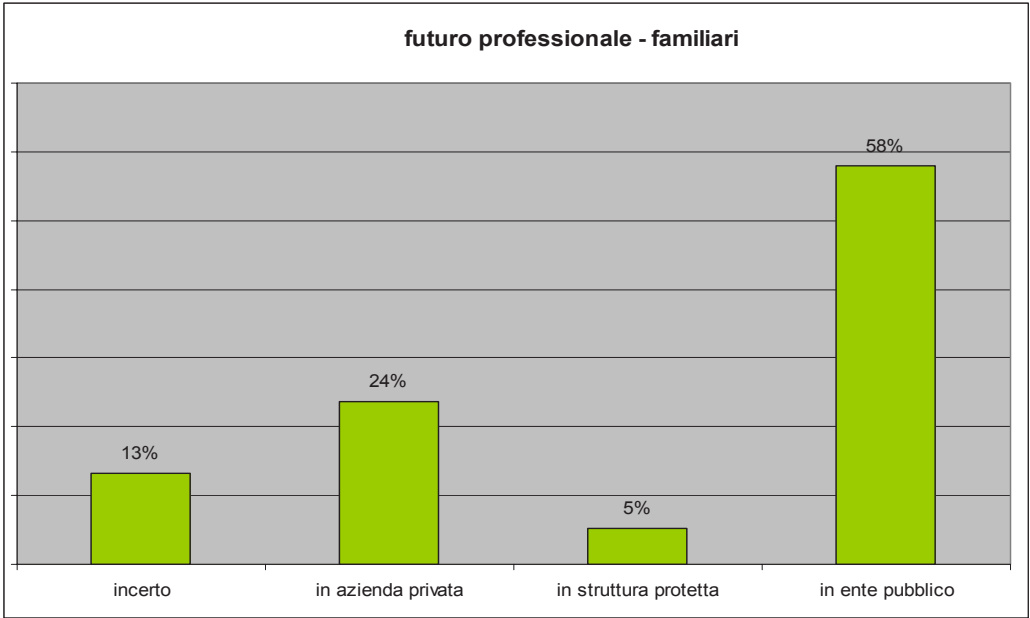
Quale sostegno per entrare nel mondo del lavoro?



I risultati indicano abbastanza chiaramente quale sia il vissuto di genitori e utenti dei Sil (rispetto alle tre categorie evidenziate) rilevando come quest'ultimo svolge un lavoro importante ed insostituibile per la formazione ed il collocamento di persone con disabilità.

Vi è talvolta da parte di alcune famiglie un disagio rispetto agli interlocutori istituzionali, un desiderio non appagato di risposte immediate e certe relativamente al percorso formativo - occupazionale del familiare. Abbiamo quindi riscontrato un vissuto difficile per la problematicità di accettare un percorso come già accennato lungo e tortuoso, che il più delle volte dura anni prima di arrivare a una collocazione stabile e soddisfacente.

Il futuro



L'aspetto fondamentale che emerge è che le famiglie vivono il futuro lavorativo del figlio, all'interno della tematica generale del "dopo di noi" che resta un grande punto interrogativo, e fonte di preoccupazione, anche per il fatto che le tendenze attuali del "welfare" relativamente alle persone con disabilità sembrano orientate all'ottica del risparmio dei costi "tout court" piuttosto che a valorizzare l'aspetto identitario, di socializzazione e di responsabilizzazione della comunità. *"Sono molto preoccupata relativamente al futuro di mio figlio quando io non ci sarò più", "spero che qualche istituzione si prenda cura di lei, quando non potrò più farlo io", "al momento sono ancora giovane, ma il dopo di noi resta il mio grande punto interrogativo"*, sono alcune delle frasi che madri e padri di persone con disabilità hanno riferito.

Un successivo elemento emerso con forza dai soggetti interessati è la richiesta o la speranza che la comunità (scuole, ospedali, strutture pubbliche in genere) si faccia carico di introdurre con varie modalità e livelli persone con disabilità. E' interessante comunque notare come le persone con disabilità si proiettino maggiormente nelle aziende private come futuro lavorativo, rispetto alle famiglie. Maggior ingenuità e inconsapevolezza, o maggiore fiducia nelle proprie capacità di laddove delle visioni proiettive di tipo protettivo da parte dei famigliari?

Un interrogativo che non trova risposta in questo elaborato, ma costituisce stimolo per riflessioni future.

Quello che emerge, in ogni caso dalle interviste, è che i luoghi di lavoro "protetti" (cooperative, ceod e altro) paiono, per le famiglie, la strada da percorrere per utenti disabili con una capacità lavorativa davvero limitata. Le aziende "private" sono vissute come professionalmente gratificanti per gli utenti con una bassissima percentuale d'inabilità intellettiva. Lo sembrano di meno al crescere di questa caratteristica.

Sostanzialmente le famiglie chiedono che non sia considerato come unico aspetto per l'assunzione la produttività, e per questo, sembra privilegiato l'ente pubblico, ritenuto in grado, o "in dovere", di "farsi carico" dell'eventuale minor livello produttivo.

La riflessione da approfondire, è che lo stimolo, il "segno a volte paradossale" di cui può essere portatore il lavoratore disabile è che sia davvero importante valutare non solo il *pil* di un'azienda, oppure misurare un lavoratore solo come "centro di costo". Ma perseguire anche il *"bil"* (benessere interno lordo) come elemento fondamentale per un ben-essere più generale. Il ritorno in termini di identità ed equilibrio della persona disabile serenamente inserita al lavoro, e gli effetti positivi che l'integrazione lavorativa può portare a tutto il contesto lavorativo, non possono essere esclusivamente monetizzati, o "vanno monetizzati" in modo corretto. Già il 18 Marzo del 1968 Robert Kennedy pronunciava, presso l'università del Kansas, un discorso nel quale evidenziava l'inadeguatezza del PIL come indicatore del benessere delle nazioni economicamente sviluppate.

Il BIL è il risultato di otto indicatori che prendono in esame ambiti della vita quotidiana dei singoli e delle comunità, andando al di là del dato meramente economico. Si parla quindi di condizioni di vita materiali, di salute, di istruzione, di attività personali, di partecipazione alla vita politica, di rapporti sociali, di insicurezza/sicurezza economica e fisica fino all'ambiente. Variabile importante che può denotare, se di segno negativo, situazioni particolarmente gravi, come quella di una città italiana, che è ultima nella graduatoria del BIL a causa di una situazione ambientale critica, in cui spiccano venticinque chilometri quadrati di discariche abusive.

Considerazioni aggiuntive sui risultati della ricerca

La tipologia di ricerca, con aspetti sia quantitativi (prettamente statistici) che qualitativi (più “colloquiali”) ha fatto emergere delle riflessioni che riteniamo importanti.

60 nuclei familiari con persone con disabilità sono uno spaccato significativo ed importante, una ricchezza di informazioni non solo statistiche ma di relazioni umane.

Al di là dei numeri è stato questo l'aspetto più significativo, incontrare le persone con disabilità, le loro famiglie, ciascuno con un “carico emotivo” notevole. Spesso è stato per loro un momento importante di confronto, di sfogo, di manifestazione di serenità, di richiesta di aiuto.

L'esperienza di vita con un familiare disabile può essere difficile e destabilizzante, sono coinvolte dinamiche di coppia di identità genitoriale e personale: nessun genitore si “aspetta” né tanto meno desidera un figlio disabile.

Gli incontri, questi incontri hanno fatto emergere alcuni aspetti che hanno forse poca attinenza con il lavoro svolto, ma da non trascurare. Potrebbero essere lo stimolo per ulteriori approfondimenti, che esplorano il mondo disabilità non solo per l'aspetto professionale, ma relativamente alla socialità, al vissuto personale e familiare, all'integrazione con i vari aspetti di sé (corporeo, fisico) e con il mondo esterno.

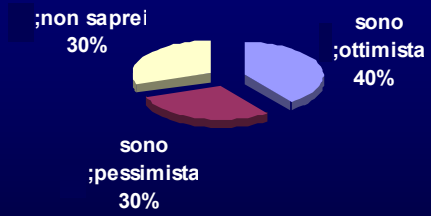
In sintesi:

- 1) **Integrazione.** Il concetto di “diversità” è molto cambiato in questi anni. Le nuove generazioni sono abituate a crescere al fianco di persone con disabilità, persone che, fino a qualche decennio fa erano considerate “diverse”. L'intervistatore ha constatato un ottimo grado di integrazione tra gli intervistati e la comunità in cui vivono (parenti, amici, colleghi in azienda ecc.). Il lavoro, in tutto questo, è uno strumento fondamentale e irrinunciabile di integrazione.
- 2) **Genitorialità.** Si ha la netta sensazione che sia cambiato il rapporto dei genitori con il figlio disabile, che sia perlopiù accettato, con padri e madri meno protezionisti e privi di vissuti di vergogna, o sensi di colpa per aver generato un figlio disabile. E' un percorso davvero lungo, con momenti di grande sconforto, domande angoscienti sul “che ne sarà di lui dopo di me”, ma anche con momenti di reale serenità, in un rapporto per certi versi da inventare ed esplorare.
- 3) **Vissuto.** L'occupazione in un lavoro è vissuta con paura e preoccupazione. Si tratta di un'identità individuale e collettiva profonda, oltremodo radicata in un territorio in cui l'intensa attività lavorativa ha permesso di non emigrare, negli anni immediatamente successivi al dopoguerra, e di costruire in pochi anni quella che sarà definita la “locomotiva” nord-est. Un treno che ha rallentato la sua corsa e che sta cercando nuove strade e nuove modalità di percorrerle. In questo la “povertà culturale” e l'inabilità permanente al lavoro sono vissute come pesanti “handicaps”.

Di seguito le risposte relativamente alle prospettive economiche del territorio. Intorno ad una percentuale più o meno stabile di persone che non sanno quale sarà il futuro economico, sorprende il dato degli ottimisti tra le persone in attesa di prima occupazione, come se l'ottimismo verso un percorso che deve ancora iniziare si trasmettesse, in qualche modo, anche alla situazione economica attuale.



prospettive economiche | in attesa di occup.



Disabilità intellettuale e lavoro: quali prospettive?

(Dott. Carlo Lepri)

Molto opportunamente le quattro ULSS della provincia di Vicenza, in collaborazione con il Centro Produttività Veneto, hanno promosso questa ricerca sulle prospettive dell'inserimento al lavoro delle persone con disabilità intellettuale.

Il Veneto, e in particolare i territori della provincia di Vicenza, sono stati tra i primi in Italia a mettere a punto un sistema di collocamento al lavoro per le persone con disabilità attraverso la creazione dei Servizi Inserimenti Lavorativi (SIL). Ed è stato anche grazie alla presenza di questi servizi, alla loro flessibilità e alla loro inventiva, che nel tempo è stato possibile evitare che le crisi che ciclicamente hanno interessato il mercato del lavoro, respingessero le persone con disabilità più deboli verso la marginalizzazione e l'assistenzialismo. Gli operatori dei SIL hanno ricercato, spesso insieme alle aziende, soluzioni che salvaguardassero l'occupazione delle persone con disabilità consapevoli del fatto che il lavoro si era trasformato, con il passare del tempo, con il consolidarsi delle esperienze e con l'approvazione di una legge che sancisce questo diritto, da una possibilità occasionale a un obiettivo fondamentale all'interno del progetto di vita che ogni persona disabile ha diritto a costruirsi.

La sensibilità professionale che gli operatori del settore si sono costruiti in questi anni di vicinanza alle imprese del territorio e ai bisogni delle persone con disabilità ha consentito loro di comprendere che le caratteristiche della crisi che negli ultimi due anni ha colpito il mondo del lavoro non sono neanche lontanamente simili a quelle precedenti.

La perdita di posti di lavoro non è più, infatti, l'unica conseguenza di questo difficile periodo. Ciò a cui assistiamo è un vero e proprio stravolgimento delle regole e delle consuetudini intorno alle quali si è formato il mercato del lavoro negli ultimi quaranta anni. I cambiamenti appaiono talmente radicali che è il significato stesso di lavoro, inteso come categoria antropologica, che viene messo in discussione.

Pensiamo solo al fatto che la mancanza di lavoro o la presenza di "lavori senza garanzie", che vengono percepiti come qualcosa per cui non vale la pena di impegnarsi, fa sì che esistono oggi in Italia, oltre ai quasi 2,3 milioni di disoccupati ufficiali, anche 14 milioni di cosiddetti *inattivi* (cioè persone in età lavorativa che nelle ultime quattro settimane non hanno attivamente cercato una occupazione). E tra questi quasi due milioni di essi sono giovani tra i 25 e i 34 anni.

Questo significa che buona parte di un'intera generazione rischia di non incontrare nella propria vita l'esperienza del lavoro o di incontrarla in modo del tutto parziale.

In generale il dato preoccupante è quello di una perdita della centralità del lavoro nella vita delle persone e quindi di uno stravolgimento dei significati che esso fino ad oggi ha mantenuto nella nostra società.

Solo 40 anni fa Primo Levi nel suo libro "La chiave a stella", raccontando la storia dell'operaio torinese Faussonne, scriveva: *"Se si escludono istanti prodigiosi e singoli che il destino ci può donare, l'amare il proprio lavoro (che purtroppo è privilegio di pochi) costituisce la migliore approssimazione concreta alla felicità sulla terra"*

Le parole di Primo Levi ci appaiono quasi provocatorie di fronte ad una situazione come quella attuale in cui il lavoro, quando c'è, è sempre più precario ed è qualcosa che si vende e si compra come una merce sempre più lontana dalla possibilità di creare felicità per gli uomini.

E' anche per questo che mai, come negli ultimi anni, la discussione intorno al futuro del lavoro o, come alcuni predicono intorno alla sua fine, ha avuto un livello di attenzione così alto e una produzione di testi e di saggi così articolata e approfondita.

Il tema ricorrente è: che cosa sarà del lavoro in un mondo in cui il progresso tecnologico ne riduce sempre più la necessità mentre le persone continuano ad averne bisogno?

Sì, perché al di là di alcuni titoli apocalittici sulla fine del lavoro, in realtà quasi tutti gli esperti concordano sul fatto che, pur se con una diversa centralità nella vita delle persone il lavoro continuerà ad essere, come invariante della natura umana, qualcosa di cui gli uomini avranno sempre bisogno. E continuerà a costituire uno degli elementi fondativi sul quale si basa la stessa dimensione sociale, concetto che ben esprime G.P. Cella quando scrive: *"Dopo qualche decennio di ricerche e di riflessioni sul significato del lavoro nella vita degli individui, sull'aumento dei significati strumentali, sulla competizione con altre fonti di interesse o di identità, magari sul suo declino come azione storica, si è nei fatti giunti alla conclusione che il lavoro continua ad essere il collegamento fondamentale tra i destini individuali e i destini collettivi, ovvero il punto di partenza non rinunciabile per la partecipazione alla società"*.

Mi sembra che questo, in una prospettiva psico sociale, sia il punto fondamentale: il lavoro rimane, nel mondo degli adulti, il più importante "legame" tra individuo e società, lo strumento che consente di sentirsi parte di una comunità, uno dei mezzi fondamentali per vedere riconosciuti i propri diritti di cittadinanza, ma anche uno strumento fondamentale per la definizione di un proprio equilibrio identitario.

Ed è proprio la condizione di chi è senza lavoro che permette di comprendere quanto il valore del lavoro vada ben al di là della sua funzione esplicita di assicurare un provento economico per la sussistenza psicofisica. Gli studi sulla psicologia della disoccupazione ci dicono infatti che il lavoro, mentre permette di ottenere un reddito, garantisce anche una serie di benefici "impliciti" che nei classici contributi di Maria Jahoda e dei suoi collaboratori vengono definite come "funzioni latenti". Sembra utile indicare in questa sede alcune di queste funzioni implicite del lavoro poiché esse appaiono davvero stimolanti nella logica dei risultati che la ricerca che stiamo discutendo ci fornisce.

Che cosa viene a mancare ad una persona quando è disoccupata oltre al reddito? Quali sono i benefici che il lavoro riesce a veicolare e che la mancanza di una occupazione rende più evidenti?

Sono proprio gli studi sulla disoccupazione che ci aiutano a rispondere a queste domande poiché sono soprattutto le persone che hanno perduto il lavoro che ci aiutano a capire quanto il lavoro:

- aiuti a strutturare e organizzare il tempo;
- permetta e faciliti le relazioni sociali;
- rinforzi, in generale, la possibilità di svolgere altre attività;

- consenta di sentirsi partecipi della costruzione del bene comune;
- contribuisca alla costruzione del ruolo sociale e quindi all'identità delle persone.

Per ciascuna di queste funzioni si potrebbero sviluppare una serie di approfondimenti che in questa sede non sono possibili ma se dovessimo sintetizzare questo ragionamento si potrebbe dire che il lavoro, sul piano psicologico, contribuisce in modo determinante a dare un "senso" alla vita delle persone. Il lavoro inteso come una attività per la quale vale la pena di prepararsi e nella quale vale la pena di impegnarsi è infatti qualcosa che incide lentamente ma profondamente nell'immagine di sé contribuendo ad attribuire senso, significato alla propria e alle altrui esistenze.

Si capisce da ciò il valore che il lavoro mantiene per tutti gli uomini ma in particolare per quelle persone che, proprio per la loro oggettiva difficoltà a costruire legami tra sé e la comunità come ad esempio possono essere le persone con disabilità intellettiva, rischiano di non avere occasioni per costruire una immagine di sé positiva e valorizzata.

L'importanza del lavoro inteso come produttore di senso e di identità mi sembra sia stata ben colta dai genitori che partecipano alla ricerca quando ci dicono, rispetto al significato del lavoro per i propri figli, che proprio l'identità è l'elemento più importante (58% delle risposte), ben più importante del guadagno che infatti raccoglie solo l'8% delle risposte.

In questa prospettiva mi piace interpretare anche il dato relativo a quelli che i genitori considerano i luoghi idonei per l'attività professionale dei loro figli. Il fatto che oltre il 55% di loro indichi l'azienda pubblica credo vada interpretato non secondo lo stereotipo dell'invalido protetto e assistito all'interno dell'ente pubblico, ma come la richiesta di un luogo di lavoro immaginato come stabile e accogliente, capace di adeguarsi ai ritmi produttivi e psicologici dei propri figli, e come tale capace di restituire un'identità possibile.

Ma il tema dell'identità è centrale anche per i giovani protagonisti della ricerca. Sia gli occupati, sia quelli in formazione, sia gli inoccupati ci dicono che l'identità è al centro della percezione che hanno del loro essere lavoratori o del volerlo diventare.

E anche per loro, come per le famiglie, il tema economico sembra essere in secondo piano.

Cosa significa tutto ciò e che indicazioni possono trarre i servizi, e in particolare i SIL, nella progettazione di futuri interventi per le persone con disabilità intellettiva soprattutto in un quadro occupazionale e culturale come quello a cui si è accennato all'inizio di queste riflessioni?

I due dati fondamentali dai quale partire credo siano proprio quelli che la ricerca conferma in modo evidente.

Il primo è la centralità della esperienza lavorativa come produttrice di fattori identitari. Svolgere un lavoro in un ambiente normale è per tutti, ma in particolare per una persona con disabilità, una straordinaria occasione per dare un senso alla propria esistenza, per avere una immagine di sé, definita attraverso il rispecchiamento con gli altri lavoratori. E questo vale in modo particolare proprio per le persone con disabilità intellettiva poiché per loro il lavoro è davvero uno dei pochi, se non l'unico, vero ruolo sociale valorizzato a cui possono pienamente aspirare nel mondo degli adulti.

Il secondo dato riguarda la relativa importanza che viene assegnata sia dalle famiglie che dai soggetti disabili alla funzione esplicita del lavoro: quella della remunerazione. E' questo un dato importante e delicato sul quale occorre riflettere. La ricerca ci dice che la funzione di sussistenza svolta dal lavoro non va letta, rispetto alle persone con disabilità, in modo univoco. Dobbiamo infatti tenere conto che nell'universo della

disabilità esistono persone che, non solo sono in grado di apprezzare il valore del denaro, ma che da esso dipendono per la loro vita autonoma mentre esistono persone con disabilità, come ad esempio la gran parte delle persone con disabilità intellettiva, che sono in grado di lavorare ma che attribuiscono al denaro solo un valore “simbolico” in quanto non riescono a padroneggiare i meccanismi del suo utilizzo concreto.

Cosa fare dunque per consentire a queste persone di restare all'interno del mondo del lavoro e di non venire marginalizzate a causa del costo del lavoro che prevede che la produttività sia adeguata ai ritmi imposti dalla globalizzazione? La strada potrebbe essere quella di implementare progetti che già esistono e che comunemente vengono definiti come “socio occupazionali”. Sono progetti che prevedono che la persona con disabilità intellettiva non stabilisca un rapporto di dipendenza con l'azienda che la ospita ma che resti a carico del servizio che l'ha inserita. Il compromesso riguarda proprio la remunerazione poiché la persona con disabilità, all'interno di questi progetti, non riceve dall'azienda nessun riconoscimento economico.

Si tratta di progetti che, secondo il mio parere, vengono spesso ingiustamente considerati di “serie B” soprattutto se confrontati con le diverse forme di tirocinio che si concludono con l'assunzione della persona disabile.

In realtà queste forme di inserimento, naturalmente proposte alle persone idonee e con la presenza di un servizio pubblico che ne garantisca la corretta applicazione, andrebbero nobilitate poiché rispondono realmente alle esigenze delle persone con disabilità intellettiva di avere un ruolo sociale attraverso il lavoro anche se solo parzialmente remunerato.

Inoltre ciò che si potrebbe studiare è il modo per consentire alle aziende di riconoscere alla persona disabile inserita una sorta di “premio economico di partecipazione” che, unito a quella che comunemente viene definita la “borsa lavoro” erogata dall'ente pubblico, andrebbe a costituire uno “stipendio” non più solo virtuale.

Non va dimenticato infine che le persone con disabilità intellettiva destinatarie di questi progetti sono, di massima, anche titolari di una invalidità superiore al 74% e che questo dà loro diritto a percepire un assegno mensile che andrebbe sommato alle altre erogazioni. Sono ovviamente consapevole che intorno a questi delicati temi esistono problemi di vario genere: a partire da quelli etici (attenzione però a non confonderli con quelli ideologici) per finire a quelli fiscali. Ma credo che le indicazioni che ci giungono (a partire da quelle di questa ricerca) siano un invito a pensare cose nuove affinché l'inclusione sociale delle persone con disabilità possa continuare ad essere, oltre che un diritto astratto, anche una possibilità concreta.