



“PRONTI PER LAVORARE”

*Idee, opportunità e risorse
per accompagnare al lavoro
le persone con disabilità intellettiva*

CON IL SOSTEGNO DI





“PRONTI PER LAVORARE”

*Idee, opportunità e risorse
per accompagnare al lavoro
le persone con disabilità intellettiva*

CON IL SOSTEGNO DI



Coordown - VADEMECUM LAVORO

Gli autori

FERRI DELIA - *Department of Law, Maynooth University - Irlanda*

FRANCESCUTTI CARLO - *Responsabile Servizio Integrazione Lavorativa, Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 5 "Friuli Occidentale" - Pordenone*

GONGOLO FRANCESCO - *Dirigente medico di Medicina Legale - Direzione Centrale Salute, Politiche Sociali e Disabilità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia*

DA ROS REMY - *Dirigente IAL Regione Friuli Venezia Giulia*

■ Premessa

Questo testo vuole essere uno strumento di informazione e confronto rivolto alle Istituzioni, alle aziende, agli operatori e ai genitori, figure coinvolte nell'accompagnamento al lavoro di giovani con disabilità e in particolare con disabilità associate a problematiche intellettive, indipendentemente dalla loro causa e natura.

Pur partendo dalle principali norme di riferimento ed esaminando l'efficacia di prassi di inserimento lavorativo valutate dalla ricerca scientifica, il testo non è un trattato tecnico ma uno strumento per suggerire e orientare azioni che possono rivelarsi importanti per il futuro inserimento lavorativo di persone con disabilità, rimandando l'approfondimento alla bibliografia in appendice e soprattutto al confronto diretto con i servizi pubblici, privati e del terzo settore che si occupano, con diverse responsabilità, di facilitare l'ingresso al lavoro delle persone con disabilità.

La competenza in materia di inserimento lavorativo, anche se regolata da importanti norme nazionali, vede una grande diversità di applicazioni locali per l'incrociarsi dell'azione delle amministrazioni centrali dello stato, delle regioni, delle province e dei comuni, che disegna una "geografia" diversissima non solo tra Nord e Sud del Paese ma anche all'interno di territori contigui. Pertanto non sarà possibile dare il quadro completo delle indicazioni sui servizi e le opportunità per l'inserimento lavorativo di questo complesso e stratificato sistema.

L'inserimento al lavoro: un'opzione da esplorare per tutti

Ogni genitore vive con trepidazione la crescita dei propri figli. Aprirsi alla vita, sia pure tra molte incertezze e diversità di vedute, ha nell'assunzione di ruoli adulti, riconosciuti socialmente, un passaggio cruciale, spesso vissuto come la conclusione di un percorso fatto dal superamento di precedenti passaggi fondamentali. E tra questi ruoli adulti, il lavoro ha un significato pratico e simbolico. Attraverso il lavoro si esprime la propria competenza, si esercita la propria autonomia, si possono ottenere risorse economiche per sostenere altre scelte decisive per la vita come ad esempio cercare una casa, distanziarsi dalla famiglia d'origine immaginando di costruirne una nuova.

Un'opportunità così importante deve essere una possibilità da esplorare, sostenere e incoraggiare in tutte le persone con disabilità. Il principio fondamentale, sancito dalla Costituzione Italiana e dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, che nessuna persona con

disabilità debba essere esclusa da questa esplorazione, comprese le persone con disabilità intellettive, è acquisizione consolidata nel pensiero scientifico e sta raggiungendo la piena consapevolezza di tutti gli operatori dei servizi.

La letteratura scientifica, ma anche l'esperienza di tante persone, conferma gli effetti positivi del lavoro. Le persone con disabilità intellettiva occupate nel mercato del lavoro riportano una Qualità della Vita (QdV) superiore rispetto a quelle in forme di occupazione protetta. In particolare, l'occupazione nel mercato del lavoro è correlata con un maggior senso di appartenenza sociale e "empowerment", un termine inglese che indica la conquista della consapevolezza di sé, delle proprie potenzialità e del proprio agire. Le persone con disabilità impegnate in lavori nel mercato aperto e integrate nella comunità hanno una più elevata QdV anche in termini di salute e di benessere emotivo rispetto ad altre persone coinvolte in attività in ambiente protetto. Inoltre, è stato scientificamente provato che le persone con sindrome di Down hanno la capacità di equilibrare e rasserenare il clima dell'ambiente nel quale lavorano, quindi, integrarle in una rete lavorativa per la sola capacità di fare società, ha un valore innovativo, indiscutibile e irrinunciabile [1-2].

Sul piano del riconoscimento dei diritti l'art. 27 della Convenzione Onu per i diritti delle persone con disabilità, ratificata dal nostro parlamento con la Legge 18/2009, esprime con chiarezza la prospettiva. *"Gli Stati Parti riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri; ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità"* (Cfr box con il testo integrale dell'art. 27).

La Convenzione elenca poi le iniziative legislative e le azioni necessarie a dare concretezza al diritto al lavoro delle persone con disabilità. Deve infatti essere chiaro che solo un'azione positiva, convergente e articolata di sostegno all'occupazione può rendere effettive le enunciazioni di principio.

Certo le statistiche internazionali non mostrano un quadro incoraggiante. Non è facile ricostruire un quadro di dati attendibili sull'occupazione di persone con disabilità intellettive nel nostro paese. Un accurato lavoro di rilevazione di dati europei e internazionali fa emergere che in Europa il tasso di occupazione nel mercato del lavoro di persone con disabilità intellettive resta dovunque al di sotto del 10%. Tassi più elevati sono rilevati in Nord America e Australia. Tuttavia le comparazioni internazionali sono rese difficili dalla diversità dei sistemi statistici e delle normative in tema di lavoro (ad esempio in molti paesi anglosassoni è consentito il lavoro in contesti protetti con salari sotto i minimi stabiliti per legge). Quello che appare più certo è che non si registrano progressi perlomeno negli ultimi 10 anni [3].

Molti autorevoli esperti hanno sottolineato la complessità crescente di ingresso in un mercato del lavoro che sta subendo cambiamenti straordinari con contrazione in generale delle possibilità di occupazione ma in particolare con la riduzione delle possibilità per le persone con disabilità intellettiva. Anche senza seguire le catastrofiche profezie di Jeremy Rifkin sulla "fine del lavoro" [4], è impossibile non essere preoccupati per il futuro. Le prospettive descritte dall'OECD [5] sul futuro del lavoro sottolineano che il progresso tecnologico e la globalizzazione, che nonostante la generale preoccupazione potrebbero non impattare in modo catastrofico sull'occupazione generale, stanno tuttavia esacerbando le disuguaglianze nel mercato del lavoro facendo ricadere i costi degli aggiustamenti strutturali

in certe regioni del mondo e a carico di determinati gruppi di lavoratori che soffriranno grandemente per un generale impoverimento delle condizioni di lavoro. Questo creerà in ultima analisi un aumento delle divisioni sociali con impatto negativo sulla crescita, sulla produttività, sul benessere e sulla coesione sociale. Riflettendo sui cambiamenti nella struttura organizzativa delle aziende è stato osservato che l'organigramma è ora più piatto e basato sul lavoro di squadra con un'enfasi crescente sulla flessibilità, la produttività e le abilità di socializzazione sul posto di lavoro. Sembra chiaro che a tutte le latitudini le persone con disabilità intellettiva stiano affrontando crescenti sfide per l'accesso al lavoro. Questa sfide si estendono ai servizi per l'impiego. I professionisti del settore dovrebbero avere una conoscenza approfondita delle reali preoccupazioni dei datori di lavoro in merito all'assunzione e alla conservazione del posto di lavoro di persone con disabilità e accrescere le loro capacità proattive e di interlocuzione con il mondo del lavoro.

Nonostante queste incognite e le indubie difficoltà molto può essere fatto per affrontare questo contesto sociale ed economico complesso.

Consapevoli di questa complessità cercheremo di delineare dei contenuti di riflessione che si articoleranno in quattro fondamentali punti:

- a) Gli anni della scuola come palestra cruciale per prepararsi al lavoro;
- b) Le politiche e i servizi per l'inserimento lavorativo: come accedere e come sollecitare l'azione;
- c) Costruire rapporti e collaborazioni con il mondo dell'impresa profit e non profit per rendere i contesti di lavoro inclusivi e accoglienti e accrescere le opportunità;
- d) La formazione professionale lungo tutto l'arco della vita (long life learning).

Riferimenti

[1] Donati P. Il lavoro che emerge, Torino, Bollati Boringhieri 2001

[2] Metallo G., Ricci P., Migliaccio G., La risorsa umana "diversamente abile" nell'azienda, Torino, Giappichelli, 2009

[3] Parmenter TR. Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience, Employment Working Paper No. 103. Geneva: International Labour Office (ILO); 2011

[4] Rifkin J, La fine del lavoro, il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato, Milano, Mondadori, 2002.

[5] OECD Employment outlook 2019; https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en&_csp_=b4640e1ebac05eb1ce93dde646204a88&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Convenzioni ONU per i diritti delle persone con disabilità

Articolo 27 Lavoro e occupazione

1. Gli Stati Parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli Stati Parti devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno subito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative - anche attraverso misure legislative - in particolare al fine di:

(a) vietare la discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro;

(b) proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione per un lavoro di pari valore, condizioni di lavoro sicure e salubri, la protezione da molestie e le procedure di composizione delle controversie;

(c) garantire che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti di lavoratori e sindacali su base di uguaglianza con gli altri;

(d) consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua;

(e) promuovere opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità nel mercato del lavoro, quali l'assistenza nella ricerca, nell'ottenimento e nel mantenimento di un lavoro, e nella reintegrazione nello stesso;

(f) promuovere opportunità di lavoro autonomo, l'imprenditorialità, l'organizzazione di cooperative e l'avvio di attività economiche in proprio;

(g) assumere persone con disabilità nel settore pubblico;

(h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;

(i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;

(j) promuovere l'acquisizione, da parte delle persone con disabilità, di esperienze lavorative nel mercato del lavoro;

(k) promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità.

2. Gli Stati Parti assicurano che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù o in stato di servitù e siano protette, su base di uguaglianza con gli altri, dal lavoro forzato o coatto.

Opportunity

We are entrepreneurial and responsive ensuring we can deliver profitability to our partners

■ Gli anni della scuola come palestra cruciale per prepararsi al lavoro

L'accesso al lavoro si prepara negli anni della scuola in un duplice senso:

- l'istruzione riveste un ruolo decisivo nel creare competenze utili alle future carriere lavorative;
- gli anni dell'infanzia e dell'adolescenza vissuti fuori e dentro l'ambiente scolastico sono fondamentali per sviluppare identità personale, far emergere preferenze, interessi e passioni che possono contribuire ad orientare le scelte lavorative.

La necessità e l'efficacia di una precoce attività di "orientamento" nell'incrementare le opportunità di inserimento lavorativo, sono ben documentate in letteratura.

In generale il contributo specifico delle attività scolastiche nel promuovere il futuro lavorativo è stato oggetto di una formidabile quantità di studi e riflessioni a livello internazionale e non è facile fare sintesi di un dibattito così ricco. Ci soffermiamo solo su alcuni aspetti largamente riconosciuti come importanti e che possono avere un ruolo ancora più importante nel caso di persone con disabilità intellettiva.

Disabilità intellettiva e apprendimento

Per lungo tempo le persone con disabilità intellettiva sono state considerate soggetti per i quali l'apprendimento, sia in età evolutiva, e tanto più nelle età successive, poteva essere particolarmente limitato [1]. Le persone con disabilità intellettiva hanno molte possibilità

di apprendere e in particolare di apprendere competenze utili per svolgere future attività lavorative [2-3], ma le modalità tradizionali della didattica basata su lezioni frontali e studio su testi mal si adattava e continua ovviamente ad essere problematico per persone che proprio nella lettura e scrittura, nel ragionamento astratto e nell'elaborazione di simboli linguistici e matematici presentano le principali vulnerabilità. Quello che fa la differenza è il modo di insegnare, l'adozione di strategie didattiche opportune, l'uso di strumenti compensativi. Il motto, divenuto famoso negli anni '70, "Try in another way" (prova in un altro modo) [3] sta a significare e suggerire l'impegno necessario da parte dell'educatore di attivare le risorse delle persone con disabilità intellettiva attraverso i giusti strumenti didattici. Un altro provocatorio pensiero [3] è riassunto nella seguente frase: "The behaviors our children show are a reflection of our incompetence, not theirs." (I comportamenti che i nostri ragazzi mostrano è un riflesso della nostra incompetenza, non della loro). Da allora la letteratura sugli strumenti di riabilitazione, abilitazione e insegnamento più opportuni per le persone con disabilità intellettiva è continuata a crescere costantemente sia dal punto di vista teorico che pratico e costituisce oggi un patrimonio teorico e pratico fondamentale per l'azione educativa su moltissimi ambiti di potenziale apprendimento: dalla comunicazione, alla letto-scrittura, al calcolo all'educazione all'autonomia e alla gestione di efficaci relazioni sociali [4].

Tutti questi ambiti di apprendimento sono essenziali come presupposti per l'orientamento alle future opportunità e scelte lavorative di qualsiasi ragazzo e ragazza. Questa complessità è stata opportunamente messa in luce nella riflessione educativa e formativa contemporanea sul tema delle "competenze" ed è riassunta come raccomandazione in molti documenti di organismi internazionali in tema di sviluppo dei sistemi formativi. Così ad esempio si esprime la "Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008" relativa al Quadro Europeo delle Qualifiche e dei Titoli [5]:

Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 aprile 2008" relativa al Quadro Europeo delle Qualifiche e dei Titoli

"Conoscenze: indicano il risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono l'insieme di fatti, principi, teorie e pratiche, relative a un settore di studio o di lavoro; le conoscenze sono descritte come teoriche e/pratiche.

Abilità: indicano le capacità di applicare conoscenze e di usare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi; le abilità sono descritte come cognitive (uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).

Competenze: indicano la comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e metodologiche in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale; le competenze sono descritte in termini di responsabilità e autonomia".

In sintesi prepararsi ad un futuro inserimento lavorativo implica senz'altro acquisire il miglior bagaglio possibile di conoscenze, abilità e competenze. L'aspetto interessante e cruciale di queste definizioni è proprio il loro concatenamento e la sintesi nel concetto di "competenza" [6]. Una conoscenza che non si traduce in abilità rimane un potenziale inespresso. Un'abilità che non si traduce in modo adattivo all'interno di un contesto, cioè non si trasforma in una competenza a sua volta, non è sufficiente per un processo di inclusione lavorativa di successo, e per un processo di inclusione sociale in generale. È importante notare che un percorso di apprendimento, che pone un'enfasi sulla "contestualizzazione" di conoscenze e abilità, richiama da più punti di vista molti dei principi chiave delle strategie di apprendimento che la letteratura ha messo a punto in modo specifico per le persone con disabilità intellettiva.

Preparare a quali conoscenze, abilità e competenze?

Il sistema scolastico italiano ha recepito e fatto propri i contenuti del dibattito internazionale in tema di apprendimento e preparazione al futuro lavorativo. In particolare, il Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca (MIUR) nell'adottare le linee guida sull'orientamento e nel sottolineare l'importanza del tema delle competenze ha affermato con chiarezza che: *"Alla scuola è riconosciuto un ruolo centrale nei processi di orientamento (da 3 a 19 anni) e ad essa spetta il compito di realizzare, autonomamente e/o in rete con gli altri Soggetti pubblici e privati, attività di orientamento, finalizzate alla costruzione e al potenziamento di specifiche competenze orientative, che si sviluppano attraverso: orientamento formativo o didattico orientativo/orientante per lo sviluppo delle competenze orientative di base; attività di accompagnamento e di consulenza orientativa, di sostegno alla progettualità individuale, esercitate attraverso competenze di monitoraggio/gestione del percorso individuale. L'orientamento formativo o didattico orientativo/orientante si realizza nell'insegnamento/apprendimento disciplinare, finalizzato all'acquisizione dei **saperi di base**, delle abilità cognitive, logiche e metodologiche, ma anche delle **abilità trasversali** comunicative meta-cognitive, meta-emozionali, ovvero delle competenze orientative di base e propedeutiche – **life skills** – e competenze chiave di cittadinanza"* [7-8]

Vale la pena di approfondire cosa si intende per saperi di base, abilità trasversali e "life skills".

Segnaliamo come strumento di grande utilità "Il portale dell'orientamento al secondo grado e al post diploma" (<http://www.istruzione.it/orientamento/>) che presenta in modo accurato l'offerta formativa di secondo grado e post diploma e documenti utili all'approfondimento del tema come le stesse citate Linee Guida.

Un altro importante riferimento è il sito <http://www.miur.gov.it/disabilita>

Saperi di base e le abilità trasversali: le competenze chiave

Anche in questo caso ci affidiamo a riferimenti internazionali. Nella Raccomandazione al Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 [9], riprendendo in forma sintetica l'ampio dibattito internazionale sulle competenze, si specifica il loro ruolo strategico per avvicinare i giovani al lavoro e ai processi di inclusione sociale in generale:

Raccomandazione al Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006

“Le competenze chiave sono quelle di cui tutti hanno bisogno per la realizzazione e lo sviluppo personali, la cittadinanza attiva, l'inclusione sociale e l'occupazione.

Il quadro di riferimento delinea otto competenze chiave:

- 1) comunicazione nella madrelingua;*
- 2) comunicazione nelle lingue straniere;*
- 3) competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;*
- 4) competenza digitale;*
- 5) imparare a imparare;*
- 6) competenze sociali e civiche;*
- 7) spirito di iniziativa e imprenditorialità; e*
- 8) consapevolezza ed espressione culturale”*

In questa lista di competenze “chiave” si saldano contenuti tipicamente inseriti nei curricula scolastici assieme ad altre competenze relative alla partecipazione alla vita sociale e politica; si sottolinea il ruolo cruciale dell'acquisire un metodo di apprendimento che possa essere attivamente messo in atto ogniqualvolta nel corso della vita sia necessario acquisire nuove conoscenze e abilità; viene esplicitamente richiamata l'importanza di avere un ruolo attivo nel “disegnare” il proprio percorso di vita compresa l'attenzione all'aspetto imprenditoriale in senso lato (essere imprenditori di se stessi) e in senso specifico (sviluppare proprie idee di lavoro autonomo e impresa).

Le “life skills”

Le linee guida del MIUR sull'orientamento richiamano specificamente il contributo sviluppato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) [10] ed esitato nell'elaborazione di una lista di “life skills” (cfr. riquadro). Si tratta di competenze, che consentono alle persone di operare in modo efficace e fruttuoso sia sul piano individuale che su quello sociale. In altre parole, sono abilità e capacità che ci permettono di acquisire un comportamento versatile e positivo, grazie al quale possiamo affrontare efficacemente le richieste e le sfide della vita quotidiana e di qualsiasi contesto sociale, compreso quello lavorativo.

Le 10 “life skills” indicate dall’Organizzazione mondiale della sanità

- Relazioni efficaci
- Comunicazione efficace
- Risolvere problemi
- Prendere buone decisioni
- Senso critico
- Creatività
- Empatia
- Gestione dello stress
- Gestione delle emozioni
- Consapevolezza di sé

L’attività lavorativa si configura dentro una rete di relazioni sociali. Il successo nell’inserimento lavorativo dipende certo dalla capacità di svolgere correttamente la mansione affidata ma corollario di questo successo sono senz’altro, a pari livello, buoni rapporti con i colleghi, reazioni positive in caso di problemi tecnici od organizzativi, saper sopportare i ritmi di lavoro che talvolta sono variabili in relazione al processo produttivo e alla congiuntura economica. Le “life skills” dell’OMS costituiscono un riferimento importante per l’azione educativa e per facilitare efficaci transizioni al lavoro.



I percorsi per le competenze trasversali e per l'Orientamento

A supporto dell'attività didattica ordinaria fin dal 2005 con il Decreto Legislativo 15 aprile 2005 n. 77 è stata introdotta la possibilità di realizzare percorsi di alternanza scuola lavoro. Il testo normativo così motiva questa esperienza:

Decreto Legislativo 15 aprile 2005 n. 77

“Art. 1 Ambito di applicazione - Il presente decreto disciplina l'alternanza scuola-lavoro, di seguito denominata: «alternanza», come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, sia nel sistema dei licei, sia nel sistema dell'istruzione e della formazione professionale, per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro...”

Si tratta sicuramente di un'importante opportunità esperienziale per i giovani che deve essere tuttavia sostanziata da rapporti con gli enti ospitanti che diano modo effettivo agli studenti di svolgere un'attività con una chiara fisionomia formativa. Molte critiche sono state mosse di fatto al modo in cui l'alternanza è stata gestita. Con la Legge di Bilancio 2019 sono state introdotte modifiche ai progetti di alternanza. Di fatto a partire dall'anno scolastico 2018/2019, gli attuali percorsi in alternanza scuola-lavoro sono ridenominati “percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento” e sono attuati per una durata complessiva:

- non inferiore a 210 ore nel triennio terminale del percorso di studi degli Istituti professionali;
- non inferiore a 150 ore nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi degli Istituti tecnici;
- non inferiore a 90 ore nel secondo biennio e nel quinto anno dei Licei.

La stessa Legge di Bilancio 2019 prevede inoltre, la definizione di Linee guida in merito ai percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento, da emanare con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. Dette Linee guida, attualmente in fase di predisposizione da parte del Ministero, troveranno applicazione a partire dall'anno scolastico 2019-2020.

La necessità di accompagnare adolescenti e giovani con disabilità alle future opportunità di inclusione sociale e lavoro: tre direttrici di fondo

A partire dai temi e contenuti fin qui sviluppati formuliamo alcune considerazioni affinché la funzione di orientamento e propedeutica alle future scelte lavorativa possa produrre effetti ed essere di utilità per le persone con disabilità intellettiva.

Possiamo identificare innanzitutto tre fondamentali direttrici di riferimento che sembrano emergere dal quadro generale delineato:

- a) La scuola è importante per il futuro lavorativo ed è quindi ovvio, ma fondamentale presupposto di efficacia, accrescere la presenza di giovani con disabilità nella scuola superiore e nell'istruzione universitaria;

- b) Il tempo scolastico e le attività extrascolastiche devono essere rese il più possibile fruttuose adottando sostegni e strumenti didattici specifici che facilitino la partecipazione e l'apprendimento di competenze di base e trasversali. Deve essere svolta una forte azione di riconoscimento dei propri diritti (advocacy) laddove l'effettivo accesso ad un'istruzione di qualità non sia garantito.
- c) La transizione all'età adulta e alle scelte lavorative va progettata per tempo attraverso la mediazione di figure educative che sappiano svolgere un'azione di "coaching" e "counseling" mirato e personalizzato

Proviamo a proporre alcuni approfondimenti sulle tre direttrici di fondo sopra delineate.

- a) **Accrescere la presenza di giovani con disabilità nella scuola superiore e nell'istruzione universitaria.** I dati statistici disponibili mostrano una crescita costante della presenza di giovani con disabilità nella scuola italiana e, quello che più conta, nella scuola secondaria superiore. Ma il semplice confronto con la percentuale di persone con disabilità nella scuola primaria e secondaria di primo grado, riportati dal MIUR [11] indica che i giovani con disabilità in quella secondaria di secondo grado potrebbero essere molto più numerosi (cfr. tabella 1).

Tabella 1. Alunni con disabilità e totale alunni per ordine di scuola - a.s. 2016/2017			
<i>Ordine di scuola</i>	<i>Alunni con disabilità</i>	<i>Totale alunni</i>	<i>% alunni con disabilità</i>
Infanzia	28.138	1.518.843	1,9%
Primaria	90.845	2.792.414	3,3%
Sec. I grado	69.470	1.729.226	4,0%
Sec. II grado	65.913	2.664.967	2,5%
TOTALE	254.366	8.705.450	2,9%

Nota: i dati relativi alla provincia di Bolzano sono di fonte "Istat – indagine sull'integrazione degli alunni con disabilità nella scuola primaria e secondaria di I grado" e fanno riferimento alla sola scuola primaria e sec. di I grado. Per la scuola dell'infanzia e la sec. di II grado i dati per la provincia di Bolzano non sono disponibili

Fonte: MIUR _DGCASIS – Ufficio Statistica e Studi – Rilevazioni sulle scuole

- b) La scuola è e resta il tempo e lo spazio cruciale in cui "esserci" come preconditione per lo sviluppo delle competenze necessarie al proprio futuro. Abbiamo modo di pensare che la potenziale "quota mancante" di studenti sia in gran parte costituita da persone con una disabilità intellettiva o relazionale. Va fatto ogni sforzo perché si realizzi un'autentica didattica inclusiva rispettosa del profilo neuropsicologico e adattivo dei giovani con disabilità intellettiva. La qualità della progettazione educativa è stata da tempo oggetto di produzione di Linee guida e di azioni mirate del MIUR [12]. L'ispirazione fondamentale di questi interventi correttamente assume una prospettiva ecologica della condizione di disabilità legata anche al modello bio-psico-sociale della disabilità promossa dall'OMS e sottolinea la necessità di approntare opportune azioni

personalizzate, interventi compensativi e dispensativi per fare in modo che il tempo scuola possa essere utilizzato al meglio, con intensità, con un forte orientamento al raggiungimento di obiettivi rilevanti per la persona. Anche la prosecuzione degli studi dopo la scuola secondaria superiore deve essere incoraggiata e sostenuta per passare, da alcuni “casi eroici” ad una presenza ordinaria.

c) **Riempire di senso il tempo scuola**

- 1) La letteratura internazionale indica con chiarezza che le persone con disabilità intellettiva possono apprendere competenze importanti nella misura in cui siano adottati metodi di insegnamento adeguati al loro profilo neuro cognitivo, e alle loro capacità adattive. Affinché l'apprendimento delle persone con disabilità intellettiva sia realizzato al meglio è necessario che insegnanti curricolari, di sostegno ed educatori padroneggino metodologie, strumenti didattici, abilitativi e compensativi di provata efficacia o rispetto ai quali la pratica professionale ha accumulato evidenze importanti.
- 2) Anche le persone con disabilità intellettiva sono in grado di “prendere in mano la propria vita” o, con altre parole, di fare scelte e prendere decisioni. Lo sviluppo dell'autodeterminazione è considerato cruciale come un elemento critico nell'ottimizzare i risultati nel processo di transizione dalla scuola secondaria all'età adulta. L'autodeterminazione si collega ed è un fattore chiave per lo sviluppo di molte delle “life skills” che abbiamo sopra richiamato come ad esempio la definizione degli obiettivi, processo decisionale, problem solving, e la consapevolezza di sé. L'autodeterminazione deve essere tuttavia oggetto di azioni specifiche fin dai primi anni di scuola ed essere fortemente sostenuta anche dai genitori. La letteratura offre importanti strumenti e modelli di supporto all'autodeterminazione delle persone con disabilità intellettiva.
- 3) La letteratura è concorde nel sottolineare l'importanza che riveste, per l'apprendimento delle competenze scolastiche di base ma anche per le competenze trasversali, lo stabilire intensi e significativi rapporti con i pari. Affinché questi rapporti siano davvero ricchi e significativi la compresenza in classe o la partecipazione ad attività comuni non basta. Le strategie di “peer education” e educazione cooperativa con la loro ricca articolazione e possibile modulazione hanno invece dimostrato di poter ottenere risultati duraturi sia dal punto di vista degli apprendimenti che della qualità delle relazioni nel tempo;
- 4) Interessi, preferenze e vocazioni degli studenti devono il più possibile essere esplostrate nel mondo sociale e lavorativo reale. La letteratura sul ruolo e l'importanza di queste esperienze di contatto e conoscenza di contesti organizzativi di comunità e lavorativi è oggetto di studio da oltre 40 anni con progressive conferme come fattore predittivo per futuri inserimenti lavorativi di successo. Da tempo la legislazione scolastica ha aperto ad esperienze di stage extra-scolastico sia pure con successive precisazioni e limitazioni. Nel caso di persone con disabilità intellettiva queste appaiono in ogni caso strategiche e devono essere pensate e pianificate con la massima accuratezza per poter restituire alla persona e agli educatori i feedback di cui hanno bisogno.



5) Per l'acquisizione di alcune life skills è assolutamente necessario che i giovani studenti con disabilità intellettiva possano accedere a training specifici. Tra i più noti, documentati in letteratura e importanti citiamo i training sulle abilità sociali (social skills).

d) ***Progettare la transizione***

La transizione ai ruoli adulti, all'inclusione sociale e lavorativa richiede un'azione di counseling e coaching in linea con le evidenze di letteratura. Non si tratta semplicemente di "scoprire", magari attraverso approfondimenti testistici "fatti a tavolino", le vocazioni e i possibili matching tra persone con disabilità e opportunità formative e lavorative quanto piuttosto di stimolare attivamente l'esplorazione di interessi e preferenze, sostenere scelte e decisioni, curare la regia di interventi di supporto e sostegno all'apprendimento delle competenze, ricomporre in un quadro il più possibile coerente e condiviso con le persone con disabilità il proprio progetto di vita come gli approcci al "career development" ispirate al principio del "life design" [13-14]. In questo settore in cui la ricerca e la pratica sono attivissime spicca per interesse poi il lavoro di orientamento di tipo narrativo e quello basato sull'utilizzo di strumenti di visualizzazione. Ambedue gli approcci possono essere di grande aiuto rispetto a quelli che fanno prevalere l'aspetto dialogico e quindi privilegiano l'uso della parola e del resoconto verbale come strumento chiave dell'azione di counselling.

Riferimenti

- [1] Parmenter TR. Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience, Employment Working Paper No. 103. Geneva: International Labour Force Organization (ILO); 2011
- [2] Gold MW “Vocational training”, in J. Wortis (ed.): Mental retardation and developmental disabilities. An annual review, Vol. 7, pp.254-264; 1975
- [3] Gold MW, “Stimulus factors in skill training of the retarded on a complex assembly task: Acquisition, transfer and retention”, in American Journal on Mental Deficiency, Vol. 76, pp. 517–526; 1972
- [4] AA.VV., Disabilità intellettiva a scuola. Strategie efficaci per gli insegnanti, Trento, Erickson, 2014
- [5] DG Istruzione e Cultura, Quadro europeo delle qualifiche per l’apprendimento permanente (EQF), Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2009.
- [6] Da Re F, La didattica per competenze, Milano-Torino, Pearson, 2013 (<https://drive.google.com/open?id=0B49SllxSWSUyVIQxX05jZVA3dG8> accesso 08/05/2019)
- [7] Nota MIUR 19 febbraio 2014, prot. n. 4232: Trasmissione delle Linee guida nazionali per l’orientamento permanente. http://www.istruzione.it/allegati/2014/prot4232_14.pdf (visitato il 30 dicembre 2016)
- [8] Decreto Ministeriale n. 139 del 22/08/2007 - Allegato 2. https://archivio.pubblica.istruzione.it/normativa/2007/dm139_07.shtml (visitato il 30 dicembre 2016)
- [9] Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006 relativa a competenze chiave per l’apprendimento permanente (2006/962/CE)
- [10] (WHO/MNH/PSF/93.7A.Rev.2)
- [11] MIUR, I principali dati relativi agli alunni con disabilità per l’a.s. 2016/2017, 2018 http://www.miur.gov.it/documents/20182/0/FOCUS_I+principali+dati+relativi+agli+alunni+con+disabilit%C3%A0_a.s.2016_2017_def.pdf/1f6eeb44-07f2-43a1-8793-99f0c982e422 accesso 08.05.2019
- [12] MIUR, Linee guida per l’integrazione scolastica degli alunni con disabilità, 2009
- [13] Nota L, Soresi S, Il counseling del futuro, Padova, Cleup 2015
- [14] Nota L, Soresi S, Counseling and Coaching in Times of Crisis and Transition From Research to Practice, London, Taylor and Francis 2015

■ Le politiche e i servizi per l'inserimento lavorativo: come accedere e come orientarne l'azione

Premessa

Nel nostro Paese come in molti altri paesi europei ed extraeuropei le persone con disabilità possono usufruire di politiche e servizi il cui scopo è favorire l'ingresso nel mercato del lavoro. L'importanza di favorire l'ingresso e il mantenimento al lavoro di persone con disabilità, oltre che istanza di giustizia ed eguaglianza, è stato anche oggetto di importanti valutazioni economiche da parte degli organismi internazionali. Detto in altri termini: per la sostenibilità dei sistemi di welfare è importante che cresca la quota di persone con disabilità in grado di lavorare così da contenere il ricorso a benefici assistenziali ed economici. Ogni paese ha scelto una propria via e un proprio sistema normativo e di servizi per promuovere l'inserimento lavorativo.

Nel nostro Paese la norma di riferimento è la Legge 68 del 12 marzo 1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Come noto, abrogando la Legge 482 del 1968, la Legge 68/1999 ha posto le basi per un cambiamento culturale nell'inserimento lavorativo della persona con disabilità. Il nuovo impianto normativo già a partire dal lessico, che passa da "collocamento obbligatorio" a "mirato", richiama la necessità di un approccio all'inserimento lavorativo "centrato sulla persona" e un sistema di servizi, quello del collocamento mirato appunto, in grado di cercare il posto più adatto ad ogni singola persona con disabilità. Il lavoratore con disabilità viene inoltre riconosciuto come una potenziale risorsa produttiva e non una presenza risultato del puro adempimento di un obbligo di legge.

L'obbligatorietà per le aziende pubbliche e private con più di 15 dipendenti di assumere persone con disabilità sulla base di specifiche quote percentuali, resta l'altro pilastro fondamentale della Legge 68/99 che, anche in anni di crisi economica, ha consentito di mantenere aperto il rapporto con il sistema delle aziende e garantito una certa efficacia nell'inserimento lavorativo.

La Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità e importanti risoluzioni della Comunità Europea sono intervenute successivamente all'approvazione della Legge 68/99. Molte aggiunte e integrazioni normative sono state necessarie e hanno progressivamente arricchito il quadro di strumenti giuridici ed operativi del sistema di accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità nel nostro Paese. Come scrivevamo in premessa non è nostro compito entrare nel dettaglio di questo sviluppo normativo complesso, ma sottolineare alcuni passaggi utili per orientarsi in un sistema tutt'altro che semplice.

Una seconda norma di grande valore in tema di inserimento lavorativo è la Legge 381/1991 che disciplina le cooperative sociali e ne sottolinea, tra l'altro, lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. La legge individua due ambiti di azione della Cooperazione. Il primo relativo alla gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (cooperative sociali di tipo A) e il secondo relativo allo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate in modo specifico all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate tra cui a pieno titolo rientrano anche le persone con disabilità (cooperative sociali di tipo B).

Apriremo alcune riflessioni sulla cooperazione di inserimento lavorativo e l'impresa sociale nel capitolo successivo.

La legge 68/99 e il sistema del collocamento mirato

Ci soffermiamo solo su alcuni punti essenziali per cogliere la complessità dell'impianto normativo del nostro Paese che è speculare alla complessità intrinseca del processo di inserimento lavorativo. Questo testo non vuole essere una guida alla Legge 68/99 anche perché esistono già alcuni testi molto chiari calati, sulle diverse realtà regionali, che presentano particolarità proprie in tema di organizzazione dell'intero processo di collocamento mirato [1-2]

Il sistema di accesso: l'invalidità civile

L'accesso al sistema di politiche e interventi previsto dalla Legge 68/99, che per semplificare denomineremo come accesso al collocamento mirato, prevede innanzitutto che la persona abbia almeno 16 anni e sia stata riconosciuta invalida civile con una percentuale di riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Al riconoscimento di invalidità civile fa seguito poi un giudizio sulla "collocabilità" della persona che viene formulato dalle commissioni previste dalla Legge 68/99 e organizzato secondo gli orientamenti contenuti nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 (DPCM 2000). Preciseremo meglio in seguito quali altre categorie di persone possano accedere al collocamento mirato, ma premettiamo subito che si tratta in ogni caso di un nucleo minoritario così come confermano anche i dati più recenti tratti dalla VIII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99 [3]. Ci soffermiamo invece sul tema della valutazione di collocabilità che costituisce il punto di partenza fondamentale dei processi che andremo descrivendo. La Legge 68/99 pur richiamando nelle sue finalità (articolo 1 comma 1) " ... la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili..." in realtà individua come criterio di accesso la più antica nozione presente nella norma sull'invalidità civile per la quale, la "capacità lavorativa" è essenzialmente inquadrata come un costrutto generico, una metrica astratta non riconducibile a tipologie occupazionali strutturate né tantomeno a una specifica mansione. Per questo motivo, anche se può apparire paradossale, un eventuale riconoscimento di invalidità del 100%, non preclude un successivo giudizio di collocabilità. Precedentemente alla legge 68/99 la collocabilità, o meglio l'indicazione di "residue capacità lavorative" era invece esito della medesima visita di accertamento dell'invalidità civile. Sottolineiamo questo punto perché nel caso di persone con disabilità intellettive e riconoscimento dell'indennità di accompagnamento secondo alcune interpretazioni era automatico il giudizio di incollocabilità sulla base di un tortuoso ragionamento che proviamo a riassumere: poiché l'indennità di accompagnamento nel caso di persone con disabilità intellettiva è generalmente riconosciuto in virtù dell'impossibilità di svolgere gli atti di base della vita quotidiana e poiché il lavoro rientra tra gli atti della vita quotidiana il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento escluderebbe già di per sé la frequenza in autonomia in un luogo di lavoro, da cui il giudizio aprioristico di incollocabilità. Pronunciamenti della Magistratura hanno esplicitato che l'unico soggetto deputato a definire la collocabilità è e resta, a norma di legge, la commissione di cui

all'art. 4 comma 1 della legge 68/99, non potendosi dedurre dal mero riconoscimento dei requisiti sanitari di un beneficio economico di natura assistenziale, operato con parametri del tutto astratti, anche l'assenza di prerequisiti per l'occupazione. Questo è tanto più vero quanto più l'evoluzione del lavoro, aumenta la distanza tra il lavoratore del mondo di oggi e l'astrazione usata come riferimento nel sistema di accertamento, ovvero quella capacità lavorativa generica che aveva in mente il Legislatore al momento dello sviluppo dei sistemi di welfare, principalmente intesa come validità al lavoro fisico.

Il sistema di accesso: la valutazione di collocabilità

Il ruolo centrale del sistema di accesso al collocamento mirato è, come sopra specificato la commissione di cui all'art. 4 comma 1 della Legge 68/99. Si tratta di una commissione con una composizione simile a quella prevista per il riconoscimento della condizione di handicap (Legge 104/92), quindi integrata con un operatore sociale, perché come precisato dal DPCM 2000 nel formulare il proprio giudizio "... acquisisce le notizie utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro". Detto in altri termini la valutazione dovrebbe superare una mera valutazione della capacità lavorativa generica e avvicinarsi invece ad un giudizio globale e più specifico sui limiti e il potenziale lavorativo della persona come specificato al comma 4 dell'art. 5: "L'accertamento delle condizioni di disabilità comporta la definizione collegiale della capacità globale attuale e potenziale della persona disabile e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa".

Dal punto di vista pratico la commissione è tenuta a compilare la "scheda per la definizione delle capacità" che si configura come una "checklist" di valutazione che comprende aspetti riferibili a menomazioni, limitazioni nelle attività e anche indicazioni di fattori ambientali che potrebbero facilitare o ostacolare l'attività lavorativa. Una sezione finale della scheda chiede poi alla commissione di individuare, non solo aree di criticità della persona, ma anche punti di forza e aspetti di potenziale miglioramento su cui gli operatori del collocamento mirato potrebbero far leva per accompagnare la persona al lavoro. L'intenzione di arricchire la valutazione con contenuti così ampi è stata sicuramente una scelta importante. Ci sentiamo di far presente tuttavia che essa può considerarsi affidabile solo nel caso in cui la commissione possa disporre di dati di qualità perché giudizi su temi così complessi non possono certo essere raccolti contestualmente alla seduta di valutazione. Detto in altri termini un conto è il rispetto dei requisiti formali di composizione della commissione per la celebrazione di un accertamento nato e concluso all'interno della seduta, un conto è invece che il giudizio di collocabilità di una persona rappresenti la conclusione di un lavoro di approfondimento e accompagnamento svolto dai servizi socio-sanitari di riferimento (siano essi quelli per l'età evolutiva, piuttosto che i servizi di salute mentale, ecc.). Nei fatti le cose non stanno sempre così, anzi le "schede per la definizione delle capacità" sono spesso imprecise e lacunose e talvolta non compilate per niente. Nella pratica di lavoro dei servizi di Collocamento mirato o di servizi per il lavoro che collaborano con il Collocamento mirato la diagnosi funzionale resta un punto di debolezza. Un'analisi delle motivazioni alla base di questa debolezza potrebbe da un lato evidenziare una fragilità del sistema di accertamento, che potrebbe essere per diverse ragioni organizzative o di risorse in genere, al minimo

previsto dalla norma e pertanto risultare depotenziato. Dall'altro, con un'ottica più ampia, si potrebbe invece pensare che il momento dell'accertamento della commissione non sia altro che l'espressione di un più ampio processo che beneficia grandemente di politiche e di servizi integrati che concorrono alla ricerca attiva di soluzioni occupazionali. È la stessa Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità a riconoscere che la disabilità non è una caratteristica personale imponendo che nell'accesso al mondo del lavoro la persona non sia discriminata, ovvero separata, distinta, espunta dal contesto in cui si trova. Un'analisi quindi del momento accertativo svolto ai sensi della Legge 68/1999 travalica il puro e semplice rispetto di quanto la stessa norma prevede in termini di accertamento in commissione, ma è espressione delle politiche del lavoro di un intero territorio che sarebbe paradossale ricondurre a delle caratteristiche della persona oggetto di valutazione da parte della commissione stessa.

Molto più importanti e decisive nella pratica dell'inserimento lavorativo sono invece altre due parti della valutazione di collocabilità che, in sintesi, potremmo definire rispettivamente come "relazione conclusiva" e "proposta" (prendendo a prestito il modello predisposto dall'INPS) che riguarda le indicazioni che la commissione formula per il futuro progetto di inserimento lavorativo.

Il giudizio conclusivo è solitamente un testo, ma va tenuto conto che le modalità di strutturazione della certificazione finale dipendono dal soggetto incaricato, ovvero delle diverse Asl e l'INPS se delegata. Il testo, redatto solitamente in un linguaggio proprio del medico legale o del medico del lavoro, prevede l'esplicita indicazione di limitazioni prescrittive che devono essere tenute in considerazione nella ricerca di lavoro. Riportiamo nel riquadro seguente un esempio per dare idea pratica dell'importanza di questa parte della valutazione.

Dal Modello INPS di certificazione Legge 68/99

"Centro Medico Legale INPS di

Relazione conclusiva:

La commissione medica integrata riunitasi il ... a seguito di visita diretta del ... per ...

Stila la seguente relazione conclusiva

Disabilità prevalentemente fisica, Buona propensione per attività di controllo e manuali semplici. Non deve essere adibito a mansioni che comportino: MMC superiori a 3 kg; necessità di sollevare, portare, spingere, tirare pesi, chinarsi, piegarsi, inginocchiarsi, accovacciarsi, stazione eretta prolungata; necessità di movimenti di media precisione delle mani; turno notturno; necessità di spostamento nel luogo di lavoro; esposizione a cancerogeni; necessità di scambiare comunicazioni verbali con altri, contatto con il pubblico/clienti esterni/fornitori; uso di scale a pioli , accesso in quota e posizioni sopraelevati, conduzione di veicoli semoventi subordinata al possesso della patente di guida. Possiede capacità lavorative che possono essere potenziate attraverso interventi di mediazione gestiti dal SIL".



Si tratta di indicazioni che definiscono quello che la persona con disabilità potrà fare o non potrà fare in ambiente lavorativo e come tali dovranno essere tenute in debito conto dal servizio di collocamento mirato così come dal datore di lavoro. Come si può ben capire è fondamentale che queste valutazioni finali rispecchino le effettive limitazioni della persona e che non prevalgano considerazioni aprioristiche, ispirate da eccessiva protezione, o troppo soggette ad interpretazione perché potrebbero limitare fortemente le chance di entrare nel mercato del lavoro.

Il DPCM 2000, riconosce la grande variabilità di organizzazione del sistema dei servizi nelle diverse regioni italiane e offre una rappresentazione molto generale di cosa si debba intendere per servizi di sostegno e di collocamento mirato e tenuto conto di queste possibilità di intervento chiede alla commissione di suggerire delle azioni specifiche a supporto dell'inserimento lavorativo. Qui di seguito la strutturazione di questa sezione di indicazioni come configurata nel modello predisposto da INPS nelle aree del paese in cui si occupa di valutazione di collocabilità e che segue direttamente la relazione conclusiva:

Dal Modello INPS di certificazione Legge 68/99

“[La commissione] formula la seguente proposta:

possibili conseguenti forme di Collocamento Mirato: SI

Senza interventi di supporto:

Con interventi di supporto: SI

Servizio di mediazione/utilizzo strumenti tecnici:

Rimozione di barriere architettoniche sul posto di lavoro:

Ausili tecnici sul posto di lavoro:

Lavoro domiciliare/telelavoro:

Riqualificazione formativa/professionale:

Altro: Servizio di Inserimento Lavorativo (SIL)”

In questo caso specifico la Commissione ha ritenuto che la persona, collocabile attraverso il collocamento mirato, necessiti di interventi di supporto personalizzati per orientare il suo inserimento lavorativo e suggerisce l’affidamento al Servizio di Integrazione Lavorativa. Concludendo: la valutazione che precede l’ingresso al collocamento mirato è senz’altro una fase di grande importanza. Il riferimento alla capacità lavorativa, parametro di accertamento per l’invalidità civile, per linguaggio e logiche valutative, appare sicuramente obsoleto ma non ci sono ragioni per pensare che costituisca un ostacolo all’accesso o una forma di discriminazione nei confronti delle persone con disabilità.

La valutazione di collocabilità ha invece un aspetto di maggior significato e alcuni punti critici devono essere tenuti in considerazione. In particolare è importante che la commissione abbia elementi per formulare la sua relazione conclusiva e dare indicazioni per il collocamento mirato che siano il più possibile vicine alle reali esigenze delle persone con disabilità. Si coglie l’importanza del lavoro preparatorio che può essere svolto negli anni della scuola superiore, la valutazione delle competenze di base e delle life skills che devono essere documentate e presentate in commissione, dando alla stessa la possibilità di valutare con il giusto equilibrio e limitazioni senza intaccare le opportunità delle persone di accedere al lavoro. La necessità di interventi di supporto è l’altro fondamentale elemento valutativo proposto dalla commissione poiché apre la strada all’accesso a servizi e opportunità che in molti contesti regionali sono assolutamente specifici e particolari come nel caso della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia da cui il caso d’esempio è tratto.

L’iscrizione al Collocamento mirato

L’acquisizione della valutazione di collocabilità consente alla persona l’iscrizione alle liste di collocamento mirato da cui deriva l’accesso ai servizi e alle politiche attive del lavoro previste per la popolazione con disabilità. Le condizioni di dettaglio che consentono l’iscrizione sono in realtà più complesse e vale la pena di precisare che i destinatari degli interventi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono:

- le persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (il caso più comune che abbiamo descritto sopra);

e anche altre categorie come:

- le persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- le persone non vedenti (colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge n. 138/2001) o sordomute (colpite da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e per servizio con minorazioni ascritte dalla I all'VIII categoria di cui alle tabelle annesse al T.U. in materia di pensioni di guerra.

Per il perfezionamento dell'iscrizione è poi necessario verificare che le persone interessate siano disoccupate e, quindi, prive assolute di lavoro (lo stato di disoccupazione è stato ridefinito dal D. Lgs. 150/2015) o occupate in modo precario, ovvero con un'occupazione che generi nell'anno solare un reddito imponibile lordo non superiore a € 8.000,00 (in caso di lavoro dipendente) o a € 4.800,00 (in caso di lavoro autonomo), immediatamente disponibili allo svolgimento di un'attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa (con più di 16 anni e che non abbiano superato i limiti di età lavorativa).

I servizi del collocamento mirato

Naturalmente l'iscrizione al collocamento mirato è solo una preconditione per l'accesso al lavoro delle persone con disabilità. L'aspetto chiave del sistema è l'esistenza di servizi di collocamento mirato. L'articolo due della Legge 68/99 chiarisce molto bene come il collocamento mirato vada inteso come una serie di strumenti per l'accesso al mondo del lavoro. Così recita l'art. 2:

Legge 68/99 "Articolo 2.

(Collocamento mirato)

1. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella 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".

Il mandato è ampio: valutazione delle capacità lavorativa, analisi dei posti di lavoro, azioni positive di supporto all'inserimento lavorativo. Il presupposto per il reale funzionamento delle previsioni normative della Legge 68/99 è quindi l'esistenza di forme organizzative e di personale preparato allo scopo.

In termini organizzativi tuttavia la legge 68/99 dice poco e lascia responsabilità e competenze alle regioni.

Legge 68/99 "Articolo 6.

(Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469)

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato".

Le regioni hanno quindi legiferato a partire da questa matrice normativa definendo sistemi di collocamento mirato che, pur avendo un riferimento comune, si distinguono sotto tanti aspetti: dotazione organica, competenza degli operatori, forme di collaborazione e integrazione tra servizi pubblici, modalità di accreditamento con altre organizzazioni e soggetti del territorio come ad esempio gli enti di formazione professionale. A nostra conoscenza non esistono studi che descrivano la diversità di approcci e di sistemi presente in Italia, né disponiamo di dati che siano davvero in grado di valutare l'impatto di questi diversi sistemi di servizi sull'occupazione delle persone con disabilità. Tanto meno siamo in grado di capire quali sono le barriere che più frequentemente si traducono in maggior difficoltà accioccché le persone con disabilità trovino sostegno nel sistema del collocamento mirato. La relazione annuale al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 68/99 fa luce solo su alcuni aspetti del sistema e non ci è poi di grande aiuto. Quello che è certo è che, fatte salve le indicazioni di legge su tutte le questioni strettamente amministrative relative ai compiti previsti nella parte finale dell'art. 6 della Legge 68/99, siamo poveri di informazioni e dati. Per sopperire alla disomogeneità dei sistemi regionali, il Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 151, emanato in attuazione della Legge n. 183/2014 (Jobs Act) ed entrato in vigore il 24/09/2015, prevedeva la definizione di specifiche linee guida in materia di collocamento mirato, da sottoporre a intesa in sede di Conferenza Stato-Regioni e da adottarsi entro 180 giorni dall'emanazione del decreto stesso. Le linee-guida si sarebbero dovute basare su principi particolarmente significativi:

- a) promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, (per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro), per l'accompagnamento e il supporto della persona con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo;
- b) promozione di accordi territoriali con organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, cooperative sociali, associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari, altre organizzazioni del terzo settore rilevanti al fine di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
- c) individuazione, nell'ambito della revisione delle procedure di accertamento della disabilità, di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità, definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati, definizione di indirizzi per gli uffici competenti funzionali alla valutazione e progettazione dell'inserimento lavorativo in ottica bio-psico-sociale;
- d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare ai disabili, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- e) istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro;
- f) individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa dei disabili.

Si tratta di un'agenda di lavoro di grande interesse che se adottata costituirebbe un evidente salto di qualità per il sistema di collocamento al lavoro di persone con disabilità. Di fatto le indicazioni normative configurano l'inserimento lavorativo come un progetto fortemente personalizzato, supportato da strumenti tecnici di valutazione della persona e del contesto aziendale nel quadro di un ampio accordo tra soggetti diversi e tutti importanti su base territoriale.

Ad oggi i decreti attuativi non sono ancora stati emanati e, come dicevamo, non avendo un quadro informativo delle realtà territoriali possiamo solo dire, sulla base del confronto che avviene attraverso seminari e convegni, scambi professionali e documentazione "grigia" sull'organizzazione dei servizi, che la disparità territoriale è ampia, sia sul fronte delle competenze messe in gioco, degli strumenti di politica attiva del lavoro disponibili, degli approcci di servizio, delle forme organizzative e del coinvolgimento di attori del terzo settore attraverso forme di collaborazione o sistemi di accreditamento.

In assenza di un quadro tecnico e organizzativo di riferimento nazionale affrontiamo tuttavia alcuni temi, sulla base di quello che la letteratura e la pratica professionale suggeriscono.

Inserimento lavorativo e pensione di reversibilità

Ricordiamo l'importanza che assumono, per un più convinto e sereno accesso al lavoro, le indicazioni della Legge 31/2008, che a precise condizioni consentono una compatibilità tra lo svolgimento di un'attività lavorativa e il diritto alla pensione di reversibilità in seguito al decesso del genitore. Sono importanti al fine di una corretta interpretazione della normativa le specificazioni riportate nella Circolare INPS, direzione Centrale Pensioni Coordinamento Generale medico-Legale del 6 febbraio 2009, n. 15.

Legge 28 febbraio 2008, n. 31

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria.”

(Pubblicata nel Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale 29 febbraio 2008, n. 51)

(omissis)

Art. 46. Disposizioni in favore di inabili

1. All'articolo 8 della legge 12 giugno 1984, n. 222, dopo il comma 1 sono aggiunti i seguenti:

“1-bis. L'attività svolta con finalità terapeutica dai figli riconosciuti inabili, secondo la definizione di cui al comma 1 con orario non superiore alle 25 ore settimanali, presso le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, o presso datori di lavoro che assumono i predetti soggetti con convenzioni di integrazione lavorativa, di cui all'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, con contratti di formazione e lavoro, con contratti di apprendistato o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupati di lunga durata, non preclude il conseguimento delle prestazioni di cui al citato articolo 22, comma 1, della legge 21 luglio 1965, n. 903.

1-ter. L'importo del trattamento economico corrisposto dai datori di lavoro ai soggetti di cui al comma 1-bis non può essere inferiore al trattamento minimo delle pensioni a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti incrementato del 30 per cento.

1-quater. La finalità terapeutica dell'attività svolta ai sensi del comma 1-bis è accertata dall'ente erogatore della pensione ai superstiti.

1-quinquies. All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo, valutato in 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2008, si provvede, quanto a 1,2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui al comma 5 dell'articolo 10 del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, e, quanto a 3,8 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009 e a 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 2008-2010, nell'ambito del fondo speciale di parte corrente dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2008, allo scopo parzialmente utilizzando, quanto a 3,8 milioni di euro per ciascuno degli

anni 2008 e 2009 e a 4,2 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, l'accantonamento relativo al Ministero della solidarietà sociale e, quanto a 0,8 milioni di euro a decorrere dall'anno 2010, l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

1-sexies. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale provvede al monitoraggio degli oneri di cui al presente articolo, anche ai fini dell'adozione dei provvedimenti correttivi di cui all'articolo 11-ter, comma 7, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni. Gli eventuali decreti emanati, ai sensi dell'articolo 7, secondo comma, numero 2), della citata legge n. 468 del 1978, prima dell'entrata in vigore dei provvedimenti di cui al periodo precedente, sono tempestivamente trasmessi alle Camere, corredati di apposite relazioni illustrative (1)''

1-bis. Il termine per l'emanazione del decreto interministeriale di cui all'articolo 1, comma 375, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, è differito al 30 giugno 2008. Entro lo stesso termine, con decreto del Ministro dello sviluppo economico, d'intesa con i Ministri dell'economia e delle finanze, della solidarietà sociale e delle politiche per la famiglia, le disposizioni di cui al citato comma 375 dell'articolo 1 della legge n. 266 del 2005 si applicano anche al settore del gas naturale.

(omissis)

Riferimenti

[1] Camera dei Deputati, Relazione sullo stato di attuazione della Legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2014-2015), (Articolo 21, comma 1, della legge 12marzo1999, n. 68), 2018

[2] Provincia di Milano, Guida alla Lettura della Legge 68/99

[3] Regione Emilia Romagna, Guida informativa al collocamento mirato delle persone con disabilità e all'utilizzo della L. 68/99 e della L.R. 17/2005, 2018

■ Il dibattito internazionale sull'inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva

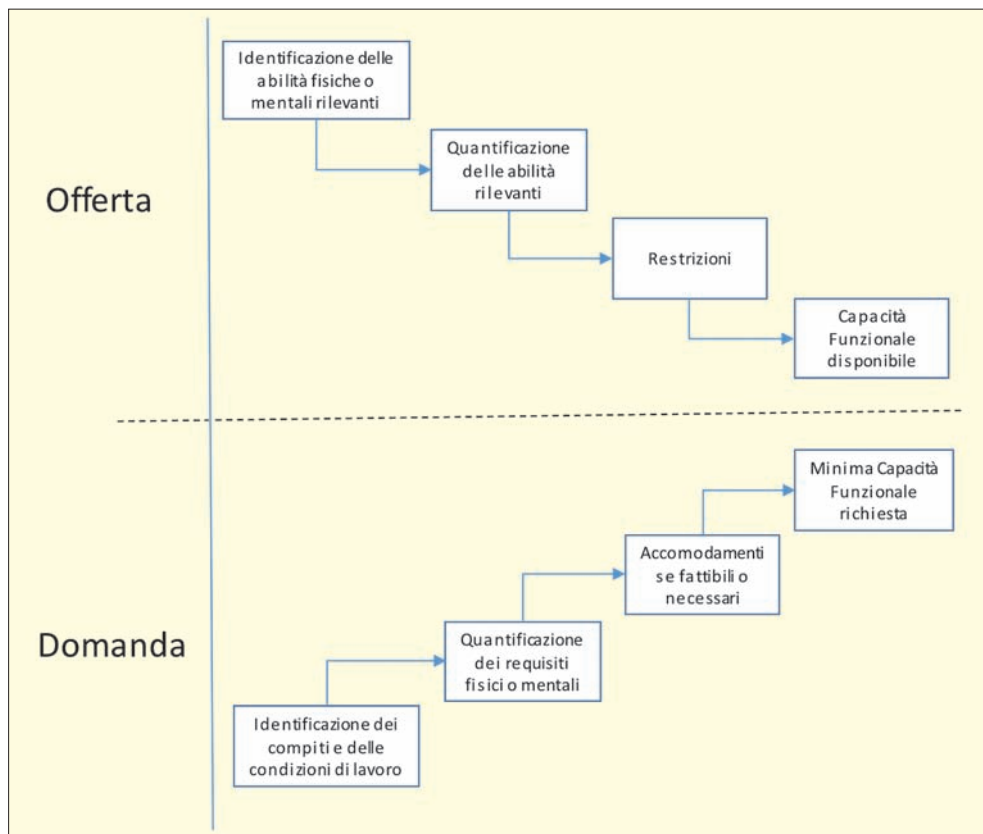
Ingresso nel mercato del lavoro di persone con disabilità intellettiva: una questione di matching?

Molto del dibattito internazionale in tema di inserimento lavorativo delle persone con disabilità (ma delle persone in cerca di occupazione in generale) è stato influenzato da un certo tipo di pensiero medico e medico legale che ha elaborato i concetti di capacità lavorativa (work capacity), e capacità funzionale (functional capacity) che ha poi logicamente sostenuto l'idea di matching tra domanda e offerta di lavoro. L'idea di base è che definendo con chiarezza il profilo di funzionamento e competenze della persona e i requisiti della mansione sia possibile abbinare la persona giusta nel posto giusto. Questo tipo di pensiero è anche esitato in tentativi di forme di informatizzazione della procedura con l'idea di favorire l'allettante prospettiva di matching automatici tanto più utili quanto più alto il numero delle persone da collocare.

Essendo il collocamento mirato orientato da una diagnosi funzionale ed essendo il collocamento mirato il custode di tutte le dichiarazioni di scoperture di posti di lavoro, ricavate dai prospetti presentati dalle aziende, si può capire come anche nel contesto italiano si sia discusso moltissimo di incrocio tra domanda e offerta di lavoro.

Nel caso delle persone con disabilità la capacità funzionale, intesa come il grado di limitazione nello svolgimento delle attività, se riferita a compiti e azioni che si ritengono essenziali per un profilo generale ampio di mansioni o per una specifica mansione lavorativa, è la base per determinare la capacità lavorativa della persona. In questo tipo di logica è già presente un riferimento al confronto tra la persona e le richieste del contesto. La mansione lavorativa, soprattutto quando dettagliatamente individuata, può essere riassunta in una serie di requisiti funzionali necessari per la sua esecuzione: tipologia ed entità dello sforzo, impegno articolare e muscolare, ritmo di esecuzione, livello di attenzione e concentrazione, ecc. a fronte dei quali è possibile verificare le performance della persona ovvero il suo quadro di limitazioni funzionali. Se c'è un equilibrio tra le due dimensioni e non si evidenziano gap importanti, la capacità lavorativa è sufficiente per lo svolgimento della mansione; altrimenti si formula un giudizio di insufficiente capacità lavorativa (cfr. schema 1).

Schema 1: interfaccia domanda offerta secondo Matheson (1996) [1]



Il modello che abbina capacità funzionale e capacità lavorativa è sicuramente ben delineabile ed applicabile a tutti i casi in cui le limitazioni funzionali sono legate a dimensioni e fattori strettamente fisici. La maggior parte degli strumenti di valutazione e profilatura dei requisiti delle mansioni rintracciabile in letteratura si concentra su attività come: stare seduto, mantenere la posizione, camminare, mantenere l'equilibrio, superare gradini o arrampicarsi, raggiungere e manipolare oggetti, chinarsi, inginocchiarsi, stare accovacciato, sollevare pesi, trasportare o spingere pesi. In termini teorici niente vieta che la valutazione si estenda ad altre dimensioni psicologiche e relazionali ma si pone la questione di come produrre valutazioni e misure attendibili, sia sul fronte personale che su quello dei requisiti delle mansioni. Inoltre, mentre per quanto riguarda gli aspetti fisici è plausibile una sostanziale stabilità o al limite un progressivo aumento dell'entità della menomazione, nel caso di aspetti cognitivi, psicologici e relazionali un incontro tra "domanda e offerta", così come configurato nella figura sopra riportata, appare di fatto irrealisticamente rigido e statico. Mentre poi, nel caso di menomazioni di tipo fisico, strumenti compensativi come ausili, protesi, modificazioni degli strumenti o dei processi di lavoro possono oggettivamente sostenere le performance della persona, nel caso di fattori cognitivi, psicologici e relazionali è evidente che si tratta di agire su fattori ambientali più complessi e articolati o, come spesso accade, ricercare ambienti lavorativi adatti sulla base di una disamina di

caratteristiche non facilmente operazionalizzabili e generalizzabili. È chiaro tuttavia che in questi casi si rende necessaria una accurata e specifica conoscenza dell'ambiente di lavoro, dei processi di lavoro, degli strumenti e una altrettanto approfondita valutazione della persona e delle persone presenti in uno specifico ambiente di lavoro.

Il concetto di abilità lavorativa (work ability) è stato prevalentemente sviluppato da autori scandinavi [2-3] e applicato estesamente in quei contesti nazionali. Con il concetto di abilità lavorativa (work ability) si estende lo sguardo ad una pluralità di fattori di confronto tra la condizione della persona e le richieste del mondo del lavoro e in modo diretto si richiama la visione concettuale della disabilità promossa dall'Organizzazione Mondiale della Sanità con la Classificazione Internazionale del Funzionamento, Disabilità e Salute (ICF) [4]. In altri termini il concetto di abilità lavorativa (work ability) può essere interpretato come un'applicazione del modello bio-psico-sociale allo specifico settore della valutazione della disabilità in ambito lavorativo. L'idea della abilità lavorativa (work ability) comprende non solo i requisiti psico-fisici strettamente legati allo svolgimento di una determinata mansione ma si estende a considerare tutti gli aspetti contestuali rilevanti per individuare le condizioni di adattabilità, "fitting", tra persona e lavoro. Il modello bio-psico-sociale è interattivo e dinamico per definizione: il profilo di funzionamento di una persona emerge dall'interazione con il contesto, si modifica in relazione a modificazioni a livello personale e contestuale, le limitazioni nelle attività e la restrizione nella partecipazione non sono fissate una volta per tutte, come nel caso di attributi socio demografici, ma possono essere modificate attraverso opportuni interventi e azioni di ridefinizione delle diverse componenti del sistema di interazione considerato.

È importante tuttavia sottolineare come l'ottica bio-psico-sociale, e in particolare la sua traduzione in linguaggio ICF, restino ancorate ad un concetto di "normalità", aspetto troppo spesso sottovalutato se non ignorato. Tutto il sistema di qualificatori che ICF propone per identificare il profilo della persona ha infatti come riferimento "capacità" e "performance" riferite, in media, a persone simili per età e genere, e quindi, per definizione, neutralizza le "particolarità" della persona. Nella pratica delle valutazioni di abilità lavorativa le specificità della persona, le sue doti particolari e le sue attitudini, il suo mondo di valori e riferimenti, le sue preferenze, e le sue competenze, che sono assolutamente cruciali in termini di effettiva possibilità di ingresso nel mercato del lavoro, sono talvolta associate alla valutazione bio-psico-sociale, ma, è importante sottolinearlo, non ne sono componente specifica e parte integrante. È evidente in questo caso, la perdita d'informazione che si realizzerebbe in una pura operazionalizzazione del modello bio-psico-sociale mediante una classificazione del "solo funzionamento".

Anche le applicazioni del concetto di abilità lavorativa, nella misura in cui cercano di tradursi in orientamenti per l'inserimento lavorativo, poggiano sull'idea di un incrocio tra caratteristiche individuali del lavoratore e ambiente di lavoro. Nessun autore sostiene però che questo incrocio possa essere il risultato di un algoritmo automatico. L'abilità lavorativa, intesa come valutazione interattiva e dinamica, richiede necessariamente la traduzione in un progetto personalizzato che può di fatto contenere interventi e azioni su diversi piani e inevitabilmente vede come co-protagonista la persona con disabilità, i cui punti di forza e le limitazioni non possono essere riassunte e descritte in una lista di item e misure di "funzionamento".

Ma, come sopra già riportato, l'idea di tradurre strumenti e metodologie basate su ICF nell'accompagnamento al lavoro non ha trovato ancora traduzione in linee guida nazionali. Riferito in modo esplicito e diretto alle questioni valutative è essenziale che i principi che orientano i processi e sovrintendendo all'eventuale scelta di misure attive di inserimento considerino il fatto che, come ogni altra persona, anche la persona con disabilità ha punti di forza (strengths), e non solo fragilità (weakness), e che non esiste nessuna esclusione a priori dall'ingresso nel mercato del lavoro, dall'espletamento di una determinata mansione, dal raggiungimento di una determinata posizione all'interno dell'organizzazione. Nel caso della persona con disabilità alcuni dei punti di criticità sono rappresentati specificamente dalle sue menomazioni e quindi conseguentemente dalle limitazioni nelle attività che definiscono la sua specifica condizione. Ma, potrebbe essere che altri elementi di debolezza trovino ragioni e assumano caratteristiche che nulla hanno a che fare con la sua condizione di persona con disabilità. Al tempo stesso la persona con disabilità può avere elementi di forza di particolare importanza. Questo aspetto, che può sembrare scontato, è invece importante perché, come spesso rilevato in letteratura scientifica, la persona con disabilità è vittima di un "effetto alone" (shadow effect) che rende difficile, anche per l'operatore professionale, un'obiettiva ricognizione delle sue competenze ("skills") e delle capacità ("abilities") e rischia di far concentrare l'attenzione sulle sole limitazioni o al massimo sull'assenza di limitazioni [5].

Una visione "ecologica" dell'occupabilità

Proprio per le considerazioni fin qui svolte, il concetto di riferimento che pare più promettente per definire il compito valutativo di un sistema di accompagnamento al lavoro di persone con disabilità può a tutti gli effetti essere considerato lo stesso di quello che è venuto chiarendosi nell'ultimo decennio nel dibattito sulle politiche attive del lavoro e nella pratica dei servizi per il lavoro: costruire un profilo esauriente e accurato dell'occupabilità della persona senza appiattirsi sulla sola "condizione di disabilità".

Il concetto di occupabilità è stato oggetto di crescente sviluppo e di pluridecennale elaborazione a livello internazionale e nel nostro Paese in modo specifico da parte dell'ISFOL (oggi INAPP). Vagliando la ricca letteratura internazionale, l'ISFOL ha sviluppato un proprio approccio concettuale e operativo-procedurale finalizzato all'individuazione di strumenti di valutazione empirica dell'occupabilità. Il modello ISFOL di occupabilità è stato sintetizzato in diversi documenti di lavoro. Riprendiamo qui la definizione di occupabilità descritta da Grimaldi et al. [6-7]: «...intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona – mediato dalle variabili situazionali - che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto».

Un approfondimento a parte, nella definizione del profilo di occupabilità, meriterebbe il tema del "bilancio di competenze" ampiamente sviluppato da ISFOL anche con la predisposizione di specifici strumenti di valutazione cui rimandiamo sia per una migliore comprensione della natura delle informazioni necessarie al suo sviluppo sia come strumenti di valutazione [8]. C'è una forte assonanza tra gli sviluppi concettuali e operativi realizzati da ISFOL e il concetto di occupabilità che emerge con riferimento alla condizione delle persone con disabilità. Importanti studiosi [9-10] argomentano come le condizioni di occupabilità possano declinarsi

su tre dimensioni principali: a) quella personale; b) quella legata al sistema di relazioni interpersonali e sociali e ad altri aspetti contestuali più prossimi alla persona (es. risorse familiari); c) quella legata alle caratteristiche complessive del mercato del lavoro sia a livello macro che micro (orientamenti dei datori di lavoro, caratteristiche dell'impresa, congiuntura economica ecc.) e ai sistemi di servizi per il lavoro. Nell'asse delle caratteristiche "personali" di questo modello, in modo più esplicito di quanto non faccia ISFOL, è compresa anche l'eventuale presenza di problemi di salute e di disabilità della persona, che diventano uno degli elementi del profilo, assieme ad altri. L'altro aspetto interessante, comune alle diverse tematizzazioni più recenti, resta la lettura "ecologica" dell'occupabilità. L'occupabilità non è una caratteristica socio-demografica e non è un tratto solo individuale. Dipende infatti da una pluralità di condizioni contestuali riferibili al sistema di relazioni della persona e alle condizioni del mercato del lavoro. Proprio per questa natura "ecologica" l'occupabilità è questione per sua natura dinamica e potenzialmente soggetta a influenze e cambiamenti sia endogeni (profilo personale e relazionale) che esogeni (mercato del lavoro e impresa). Ogni valutazione di occupabilità comporta quindi una lettura sistemica e si configura come un punto di partenza per l'intervento volto a sostenerla, piuttosto che un punto di arrivo. L'incrocio tra dimensione personale, relazionale e ambientale definisce l'occupabilità come processo interattivo, ovvero risultato di una combinazione di una molteplicità di fattori che definiscono per ogni persona, nel suo contesto, un profilo specifico e dinamico.

Quali approcci dovrebbero orientare i progetti di inserimento lavorativo:

Servizi e pratiche accompagnamento al lavoro di persone con disabilità intellettiva

Per identificare l'area ampia e complessa di attività, pratiche e servizi che si occupa di inserimento lavorativo di persone con disabilità è comune nella letteratura internazionale l'uso del termine "Vocational Rehabilitation" (VR) [11]. VR non è un termine facilmente traducibile in italiano e preferiamo mantenerlo in inglese nella nostra esposizione. Non c'è consenso su una definizione comune di VR a livello internazionale e anche l'implementazione dei servizi di VR nei diversi contesti nazionali è estremamente differenziata. Una rassegna ampia e dettagliata delle strategie, delle organizzazioni e degli interventi di VR richiederebbe una descrizione specifica per singolo paese che esula dallo scopo di questo testo. Cercheremo di evidenziare alcuni tratti comuni e suggerire alcuni riferimenti bibliografici utili.

Per la Vocational Rehabilitation Association VR è "... un processo che consente alle persone con disabilità o problematiche di salute, funzionali, psicologiche, evolutive, cognitive ed emozionali di superare le barriere all'accesso, al mantenimento o al ritorno al lavoro o ad altre occupazioni utili" [12]. Altri autori arricchiscono la definizione, includendo tutti gli attori coinvolti nella VR e sottolinea la necessità di sviluppare pratiche basate sull'evidenza. Nella sua prospettiva, la VR è "un approccio multiprofessionale basato sull'evidenza che viene fornito in diversi contesti, servizi e attività a persone in età lavorativa con menomazioni, limitazioni o restrizioni nel funzionamento lavorativo e il cui obiettivo primario è ottimizzare la partecipazione al lavoro " [13]. L'assenza di un consenso generale sulle definizioni ma, soprattutto, la grande diversità nelle pratiche a livello nazionale non ha facilitato la ricerca scientifica. Diversi autori hanno sostenuto che le prove efficacia degli interventi di VR sull'occupazione delle persone con disabilità intellettiva (DI), disturbi dello spettro autistico

(DSA) e i disturbi mentali rimangono frammentate e insufficienti per sviluppare linee guida o “best practices”. Tuttavia, le revisioni della letteratura e le revisioni sistematiche convergono nell’identificare i principali macro approcci alla VR. Descriveremo brevemente questi principali approcci distinguendoli in due gruppi: programmi per l’occupazione in contesti protetti (sheltered work), programmi di “lavoro supportato” (supported employment) (SE). Programmi di occupazione protetti: il termine è usato per descrivere un’ampia gamma di servizi e progetti legati al lavoro delle persone con disabilità che si sviluppano all’interno di contesti protetti [14]. Questi programmi presentano un’ampia eterogeneità in termini di “mission”, interventi offerti e fonti di finanziamento. Sono pensati per persone con disabilità considerate temporaneamente o permanentemente non in grado di partecipare al mercato del lavoro competitivo. La maggior parte delle persone inserite in questi contesti protetti solitamente svolgono mansioni semplici e ripetitive come l’assemblaggio o l’imballaggio del prodotto, con una remunerazione al di sotto dei minimi salariali stabiliti. Il supporto e la formazione professionale possono essere forniti all’interno di questi contesti protetti. Le persone inserite possono ricevere un’indennità di formazione in aggiunta ad altri benefici sociali.

La grande maggioranza della letteratura sui programmi di lavoro protetto proviene dalla ricerca e dal dibattito statunitense. I programmi di lavoro protetto sono generalmente classificati in due gruppi:

- Programmi di impiego estesi: si riferiscono a un collocamento a lungo termine o permanente.
- Programmi di lavoro transitori: forniscono una formazione specifica necessaria per un impiego di successivo nel mercato del lavoro.

I contesti di lavoro protetti rimangono la destinazione più comune degli adulti con DI e DSA negli Stati Uniti, nonostante un grande sforzo politico e giuridico per ridimensionarli. Negli ultimi 20 anni, circa l’80% delle risorse pubbliche è stato indirizzato a programmi basati sul lavoro protetto o a servizi diurni non collegati ad attività lavorative, contro il 20% diretto a sostenere programmi per l’occupazione. Questa situazione, apparentemente immutabile, ha generato un ampio e vivace dibattito e un ricco lavoro di ricerca volto a mettere in luce “pro e contro” di questo tipo di programmi. Vi sono evidenze empiriche secondo cui i tassi di transizione dal lavoro protetto al mercato del lavoro sono piuttosto bassi, e che l’impatto a lungo termine dell’occupazione protetta sull’inclusione nella comunità di persone con disabilità sia molto ridotto. I salari di lavoro in contesti di lavoro protetti sono bassi o insufficienti per consentire l’indipendenza economica degli occupati.

In una ricerca su “Perché gli adulti con disabilità intellettive lavorino in laboratori protetti?” [15] emerge come l’occupazione al di fuori del laboratorio protetto sia spesso considerata troppo complessa o frustrante per molte persone con DI e DSA. In altri casi, la decisione di rimanere in un laboratorio protetto è correlata alla mancanza di trasporti per raggiungere i luoghi di lavoro o al timore di perdere i benefici economici legati alla condizione di disabilità. Tuttavia, intervistando un campione di famiglie di persone con DI e DSA, è stato rilevato che il 40% delle famiglie, e il 60% dei membri del personale di laboratori protetti riferivano che nessuno aveva incoraggiato gli adulti con DI a cercare lavoro al di fuori di laboratori protetti.

I sostenitori dell'occupazione protetta sottolineano l'eliminazione dei rischi fisici e psicologici del lavoro competitivo e le maggiori opportunità che offrono per stabilire e mantenere relazioni amicali [64]. Nonostante queste incertezze, la maggior parte degli autori nonché l'orientamento politico prevalente sostengono l'idea di ridimensionare i laboratori protetti a favore di un incremento e maggior sostegno alle strategie e ai servizi di SE. A tale riguardo, l'iniziativa nazionale "Employment First" negli Stati Uniti promuove l'occupazione nel mercato del lavoro come opzione privilegiata per giovani e adulti con disabilità significative. Non esiste una definizione comune di laboratori protetti a livello europeo; tuttavia, come negli Stati Uniti, un'importante ricerca ha confermato la presenza, anche nei paesi europei, di due tipologie principali di laboratori protetti. I laboratori protetti tradizionali sono posti di lavoro permanenti a lungo termine per le persone con disabilità che non prevedono l'ingresso nel mercato del lavoro mentre i laboratori di transizione dovrebbero avere natura temporanea finalizzata a fornire alle persone con disabilità il supporto e le competenze necessarie per accedere a impieghi non protetti. Per alcuni paesi europei è stato documentato che le persone con DI e DSA sono il gruppo prevalente di persone inserite in laboratori protetti (ad esempio il 77% in Germania). Lo status occupazionale e la retribuzione dei lavoratori protetti variano in tutta l'UE. Alcuni Stati membri assegnano lo status di dipendente alle persone con disabilità in laboratori protetti, dando loro il diritto ad un salario minimo. Tuttavia, la maggior parte delle persone in laboratori protetti non ha lo status di dipendente anche se può ricevere varie forme di incentivo economico. Non è facile raccogliere dati comparabili sulla natura e l'estensione dei laboratori protetti per l'UE a causa delle differenze esistenti nelle loro denominazioni, forme organizzative e inquadramenti giuridici negli Stati membri. La ricerca ha tuttavia documentato uno spostamento verso il modello di servizio di transizione anche se la stima delle persone in laboratori protetti che passano al mercato del lavoro aperto non supera il 3%.

"Lavoro Supportato/Supported Employment" (SE): è un approccio alternativo alle strategie di VR realizzate in contesti protetti e mira a collocare le persone con disabilità in posizioni di lavoro competitive anche in assenza di preparazione specifica o partecipazione a programmi di formazione professionale. Dalla sua introduzione nei primi anni '70, il SE è diventato una pratica a diffusa a livello mondiale. Nella maggior parte delle esperienze di SE le persone con disabilità sono aiutate e sostenute nella ricerca più rapida possibile di un impiego in contesti competitivi, inoltre ricevono un intenso supporto e formazione sul posto di lavoro attraverso l'impegno di operatori specificamente preparati e dedicati al compito (job coach). Tutti i progetti di SE, in particolare quelli per le persone con DI e DSA, condividono l'idea che lunghi programmi di formazione professionale possano addirittura pregiudicare l'ingresso nel mercato del lavoro e promuovere la dipendenza, scoraggiare le persone dalla ricerca di un impiego competitivo e non siano efficaci nell'acquisizione delle competenze specifiche che ogni mansione richiede. I programmi di SE si sono gradualmente diffusi fino a diventare la pratica di VR cui vanno le maggiori preferenze a livello internazionale, anche perché fanno propri i valori fondamentali dell'UNCRPD, e in particolare la promozione del diritto ad un lavoro inclusivo per tutte le persone con disabilità.

Secondo una visione ampiamente condivisa nella letteratura scientifica, i progetti di SE mirano, attraverso forme di supporto continuative e specifiche, ad accompagnare al lavoro anche persone con disabilità per le quali tradizionalmente non si immaginava la possibilità di un impiego. Per l'European Union of Supported Employment (EUSE) il SE: "fornisce

sostegno alle persone con disabilità o ad altri gruppi svantaggiati per assicurare e mantenere un impiego retribuito nel mercato del lavoro aperto” [16]. Entrambe le definizioni racchiudono i principali valori e criteri che hanno guidato lo sviluppo dei programmi SE negli ultimi decenni: ogni individuo, indipendentemente dalla gravità o dal tipo di disabilità, può aspirare a un posto di lavoro nella comunità; i servizi devono rispettare l’autodeterminazione e le scelte delle persone con disabilità; le retribuzioni e i benefici devono essere uguali a quelli dei colleghi che svolgono lavori identici o simili; gli operatori devono concentrare il loro intervento sulla capacità della persona con disabilità; all’interno del luogo di lavoro devono essere garantiti il rispetto e l’accettazione reciproca tra lavoratori con disabilità e senza disabilità; i supporti al lavoratore con disabilità devono essere forniti prima, durante e dopo l’inserimento lavorativo.

L’effettiva capacità dei programmi di SE di essere adatti e aperti a tutte le persone con disabilità è stata oggetto di indagine. In un importante studio [17] con un sofisticato modello statistico è stata esplorata l’ipotesi che il Quoziente d’Intelligenza e la presenza di problemi comportamentali ed emotivi possano influire negativamente sulla probabilità di entrare in programma di SE e di ottenere esiti positivi in termini di occupazione. Gli autori dello studio hanno concluso che, anche dopo aver corretto per possibili effetti di selezione, i programmi di SE mostrano una maggiore efficacia nell’ottenimento di un posto di lavoro rispetto ad altri interventi di VR.

A seconda del mix di intensità, durata, tempistica e caratteristiche del supporto, la letteratura scientifica e professionale ha definito diverse pratiche di SE. Così, ad esempio, nei cosiddetti “programmi di lavoro personalizzati”, il supporto è finalizzato a trovare la migliore occupazione possibile bilanciando la soddisfazione della persona e le attese del datore di lavoro. In questo tipo di programmi si prevede in modo sistematico il ricorso ad “accomodamenti ragionevoli” affinché un individuo possa svolgere le funzioni di lavoro in un contesto adattato e ritagliato sulle sue caratteristiche di funzionamento. Gli organismi governativi statunitensi hanno fornito una definizione formale dell’occupazione personalizzata, delle sue caratteristiche e fornito un manuale applicativo [18].

L’Individual Placement and Support (IPS) è una variante di SE ampiamente studiato, e con prove di efficacia importanti, studiato in modo specifico per dare aiuto nella ricerca di lavoro alle persone con gravi malattie mentali. Nei progetti di IPS, le preferenze della persona assumono un valore centrale. La persona decide se i datori di lavoro debbano o meno sapere della sua malattia mentale e se l’operatore debba avere un ruolo più o meno diretto o attivo nella ricerca dell’occupazione o nel tenere i contatti con il datore di lavoro. È sempre la persona a decidere il tipo e la natura del lavoro da cercare. Recentemente progetti di IPS sono stati estesi anche a persone con autismo [19].

I programmi di SE hanno assunto anche la forma di progetti mirati a specifici target di persone con disabilità. Così nell’ambito del sistema “Treatment and Education of Autistic and Related Communication Handicapped Children” (TEACCH), a partire dagli anni ‘90, è stata sviluppata una versione specifica di SE per le persone con autismo [20]. Il “Project SEARCH”, che coinvolge anche persone con autismo, è una versione recente e complessa di SE che mira a realizzare una transizione senza interruzioni dalla scuola al lavoro [53]. Il “Project SEARCH” può essere descritto come un modello di transizione guidato “dal lavoro di destinazione”, basato sulla collaborazione tra servizi per persone con autismo e grandi imprese come ospedali, banche o enti della pubblica amministrazione. Le imprese pubbliche

o private offrono agli studenti in transizione verso la vita adulta l'opportunità di lavorare al loro interno e facilitano l'apprendimento dei compiti e delle mansioni attraverso tirocini attivati solitamente durante il loro ultimo anno di scuola superiore. L'importanza del programma consiste nell'opportunità di prepararsi in un lungo arco di tempo a svolgere un lavoro, in contesti reali, acquisendo le competenze per lo svolgimento di mansioni specifiche nonché tutte le abilità e competenze di vita indipendente complementari al lavoro [21]. Mentre negli Stati Uniti, in Australia e in Canada, i programmi SE hanno una chiara base legale e un'organizzazione consolidata, un recente studio sul SE promosso dalla Commissione europea ha rivelato che in molti dei paesi coinvolti nell'indagine, i finanziamenti per il SE sembrano essere instabili e talvolta imprevedibili. In particolare, accade spesso che il modello di servizio non sia istituzionalizzato e che continui ad avere un carattere di progetto pilota con un impatto più limitato sulle opportunità di lavoro delle persone con disabilità [22-23].

La stessa ricerca ha sottolineato che, per la maggior parte degli Stati europei, i disoccupati non disabili ricevono sostegno tramite i servizi pubblici per l'impiego, mentre i disabili in cerca di lavoro tendono a rivolgersi ad agenzie esterne. Paradossalmente, uno dei modelli di servizio più studiati e meglio documentati in termini di risultati non è ancora pienamente e coerentemente riconosciuto nei paesi europei, come scelta preferenziale nell'accompagnare le persone con DI e DSA all'occupazione. Ultimo ma non meno importante, nella maggior parte dei paesi studiati non sono facilmente disponibili dati statistici affidabili su programmi e utenti dei programmi di SE.

La situazione italiana

Come abbiamo già argomentato sopra, rispetto alla situazione italiana e alla sua capacità di orientarsi su modelli operativi in linea con le evidenze scientifiche sappiamo molto poco. Siamo tuttavia convinti che grazie all'incrocio tra opportunità e strumenti offerti dalle norme nazionali, all'azione normativa e programmatica delle Regioni e all'azione locale di servizi e soggetti del terzo settore esistano diverse realtà che sicuramente sono capaci di mettere in campo operatori, modelli organizzativi e strategie di intervento competenti. Si sente, come già anticipato, la necessità di un approfondimento politico programmatico che sia davvero in grado di superare l'eccessiva disomogeneità territoriale con tutti i rischi di disuguaglianze se non discriminazioni che attualmente genera. A titolo puramente esemplificativo nel riquadro è riportato il testo della Legge Regionale 41/96 del Friuli Venezia Giulia



Legge Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia n. 41/1996

Art. 14 bis (Servizi di integrazione lavorativa)

- 1. I Servizi di integrazione lavorativa (SIL) hanno il compito di promuovere e realizzare l'inclusione sociale delle persone disabili attraverso l'utilizzo di percorsi personalizzati finalizzati all'integrazione lavorativa.*
- 2. I Servizi di integrazione lavorativa garantiscono il raggiungimento delle finalità di cui al comma 1 assicurando il raccordo con i servizi per l'impiego e i servizi sociali e sanitari, nonché programmando e attuando specifici progetti secondo le tipologie previste dall'articolo 14 ter.*
- 3. I soggetti istituzionali cui fanno capo i Servizi di integrazione lavorativa sono individuati con deliberazione della Giunta regionale.*
- 4. La Giunta regionale definisce con apposito progetto obiettivo le modalità organizzative dei Servizi di integrazione lavorativa.*

Riferimenti

- [1] Matheson L., Anderson GBJ, Demeter SL, Smith GH, eds. Disability Evaluation. Functional Capacity Evaluation. Chicago, IL: Mosby Yearbook, 1996a.
- [2] Nordenfelt L. Concepts of Health and Their Consequences for Health Care. *Theoretical Medicine and Bioethics*, 1993, 14:277-285.
- [3] Nordenfelt L. The Concept of Work Ability. Bern, Peter Lang Publishing Group, 1998.
- [4] World Health Organization. International Classification of Functioning, Disability and Health, Geneva, 2001, (trad. It. Edizioni Erickson, Trento, 2002)
- [5] Shalock R et al. Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports (11th edition), Washington, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), 2010.
- [6] Grimaldi A, Bosca MA, Porcelli R, Rossi R. AVO: lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani, Osservatorio Isfol, 2016, n. 1-2
- [7] Grimaldi A, Bosca MA, Porcelli R, Rossi R. Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità, Osservatorio Isfol, 2014, n. 1-2
- [8] www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/copy_of_progetti/orientamento-al-lavoro/bi.dicomp-1 (accesso 10 maggio 2019)
- [9] McQuaid RW and Lindsay C. The Concept of Employability, *Urban Studies*, 2005, Vol. 42, No. 2:197–219.
- [10] McQuaid, RW, Greig M, Adams J. Are New Deal employment initiatives on target? Evidence from job search success in local labour markets, *International Journal of Manpower*, 2004, 22: 392–410.
- [11] Escorpizo R, Brage S, Homa D, Stucki G, editors. Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation. Springer International Publishing Switzerland; 2015.
- [12] British Society of Rehabilitation Medicine. Vocational Assessment and Rehabilitation for People with Long-Term Neurological Conditions: Recommendations for Best Practice. 1st ed. British Society of Rehabilitation Medicine. London, UK; 2010.
- [13] Marnetoft SU. Vocational Rehabilitation. In: Escorpizo R, Brage S, Homa D, Stucki G, editors. Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation. Springer International Publishing Switzerland; 2015.
- [14] Nettles JL, et al. From Sheltered Workshops to integrated Employment: a long transition. 2013. <https://www.lynchburg.edu/wp-content/uploads/volume-8-2013/NettlesJL-Workshops-Employment-Transition.pdf>. (accesso 10 maggio 2019).
- [15] Migliore A, et al. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2008; 28:29-40.
- [16] EUSE. <http://www.euse.org/index.php/resources/definition>. (accesso 10 maggio 2019).
- [17] McInnes et al. Does Supported Employment Work? *Journal of Policy Analysis and management*. 2010; 29(3):506-525.
- [18] Office of Disability Employment Policy. Customized employment. ODEP; 2016.
- [19] McLaren J, et al. Individual Placement and Support for people with Autism Spectrum Disorders: A pilot program. *Adm Policy Mental Health*. 2017. 44(3):365-373
- [20] Keel JH, Mesibov GB, Woods AV. TEACCH-supported employment program. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 1997; 27(1):3–9.
- [21] Wehman P, Schall C, McDonough J, et al. Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders: increasing competitive employment on transition from high school. *Journal of Positive Behavior Interventions*. 2012; 15:144-155.
- [22] European Commission. Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2012.
- [23] Beyer S, et al. A comparative study of the situation of supported employment in Europe. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. 2010; 7(2):130-136.

■ Il Collocamento mirato e il rapporto con le Aziende

Le aziende sono la risorsa e il riferimento fondamentale del sistema del collocamento mirato. La Legge 68/99 pone in capo alle aziende con almeno 15 dipendenti l'obbligo di assunzione di persone con disabilità secondo una importante serie di regole indicate dall'art. 3:

Legge 68/99 "Articolo 3

(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva)

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;*
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;*
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti"*

Il Collocamento mirato è destinatario delle comunicazioni obbligatorie delle aziende obbligate, accerta il numero di persone con disabilità tenute ad assumere e crea le condizioni operative affinché le aziende possano accedere ai lavoratori con disabilità tenendo conto dell'interesse reciproco: l'assunzione del lavoratore con disabilità nel rispetto delle esigenze del datore di lavoro. In generale gli strumenti essenziali per l'avviamento al lavoro sono definiti dall'art. 7 della legge 68/99:

Legge 68/99 "Articolo 7

(Modalità delle assunzioni obbligatorie)

1. Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli uffici con il datore di lavoro".

Descriviamo molto brevemente queste diverse modalità di avviamento

La richiesta nominativa

È la modalità tramite la quale i datori di lavoro chiedono l'avviamento di lavoratori già individuati, di cui indicano i nominativi.

La convenzione

È lo strumento che permette di **programmare e gestire l'inserimento** in azienda dei lavoratori disabili in un arco temporale e con modalità da definire con il Collocamento mirato. Consente di rendere compatibili le esigenze dell'organizzazione con le attitudini e le capacità professionali delle persone disabili.

La valutazione, attraverso colloqui e test, delle competenze dei lavoratori e l'analisi delle mansioni sono alla base dell'attività di **preselezione**.

Quando un'azienda fa una richiesta di personale, gli operatori individuano in banca dati le persone più idonee e segnalano i lavoratori con profili coerenti con la figura ricercata. Spetta poi alle aziende fissare un colloquio di selezione per procedere con l'eventuale assunzione.

È importante ricordare che anche le aziende non obbligate possono ricorrere ai servizi del Collocamento mirato nel caso in cui decidano di assumere persone con disabilità. Alcuni dati tratti dall' VIII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99 [1] possono aiutarci a capire come vengono effettivamente utilizzati questi strumenti e quale sia l'impatto dei servizi di Collocamento Mirato nell'inserimento lavorativo:





Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici (v.a. e %) - Per genere

	v.a.			v%		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Avviamenti presso datori di lavoro privati 2014	13.801	11.531	25.332	54,5	45,5	100
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici 2014	703	1.433	2.136	32,9	67,1	100
Totale 2014	14.504	12.964	27.468	52,8	47,2	100
Avviamenti presso datori di lavoro privati dal 1° gennaio al 23 settembre 2015	10.619	8.128	18.747	56,2	43,4	100
Avviamenti presso datori di lavoro privati dal 24 settembre al 31 dicembre 2015	5.217	3.822	9.039	57,7	42,3	100
Avviamenti presso datori di lavoro pubblici 2015	662	583	1.245	53,2	46,8	100
Totale 2015	16.498	12.533	29.031	56,8	43,2	100

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Elaborazioni Inapp. 2017

**Avviamenti degli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio,
presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità (v.a.)**

dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014

	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Invalidi civili	12.169	10.649	22.818
Invalidi del lavoro	435	43	478
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	72	31	103
Non vedenti	41	35	76
Sordi	121	73	194
N.d.	963	700	1.663
TOTALE	13.801	11.531	25.332

dal 1° gennaio al 23 settembre 2015

	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Invalidi civili	9.402	7.531	16.933
Invalidi del lavoro	269	35	304
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	99	3	102
Non vedenti	22	27	49
Sordi	92	57	149
N.d.	735	475	1.210
TOTALE	10.619	8.128	18.747

dal 24 settembre al 31 dicembre 2015

	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Totale</i>
Invalidi civili	4.411	3.332	7.743
Invalidi del lavoro	146	31	177
Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio	51	–	51
Non vedenti	14	16	30
Sordi	60	40	100
N.d.	535	403	938
TOTALE	5.217	3.822	9.039

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Elaborazioni Inapp. 2017

La Legge 68/99 prevede incentivi per l'assunzione delle persone con disabilità che in linea di massima sono riconducibili a sgravi previdenziali.

Legge 68/99 "Art. 13

(Incentivi alle assunzioni)

1. Nel rispetto dell'articolo 33 del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro è concesso a domanda un incentivo per un periodo di trentasei mesi:

- a) nella misura del 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;*
- b) nella misura del 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate nella lettera a)".*

La legge 68/99 prevede e richiede alle Amministrazioni Regionali l'Istituzione di un Fondo Regionale Disabili, alimentato da aziende che non ottemperano agli obblighi di assunzione, destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Anche nel caso delle aziende, stante la formidabile diversità territoriale e organizzative del nostro Paese, non sappiamo molto di quale sia lo stato globale dei rapporti tra aziende e sistema del collocamento. Sicuramente esistono molte buone pratiche e progetti di successo che coinvolgono imprenditori o di organizzazioni datoriali da una parte e di associazioni delle persone con disabilità dall'altra.

Oltre l'applicazione della legge: creare un rapporto positivo con le aziende

Ma il tema del rapporto tra servizi di collocamento mirato e le aziende supera di gran lungo la questione dell'applicazione delle norme e il rispetto delle procedure amministrative. Quello che è in gioco è piuttosto la creazione di un rapporto positivo e di fiducia tra sistema dei servizi, il datore di lavoro e tutte le componenti della realtà aziendale, lavoratori compresi. La definizione di un quadro giuridico di protezione deve essere supportata da un'efficace capacità di promuovere i diritti delle persone con disabilità da parte di tutti i soggetti coinvolti compresi i datori di lavoro, i dirigenti e colleghi di lavoro. È strategico che i lavoratori con disabilità siano riconosciuti come una valida aggiunta alla forza lavoro dell'impresa e non inclusi sulla sola base di principi di solidarietà o responsabilità sociale d'impresa. Una

recente revisione della letteratura scientifica sulle opinioni dei datori di lavoro sulle persone con disabilità in azienda ha rilevato che il numero di studi sull'argomento è aumentato significativamente dal 1991 ad oggi [2]. In una importante revisione sistematica della letteratura [3] sui fattori occupazionali legati al lavoro gli autori hanno trovato non più di 26 articoli negli ultimi 20 anni specificamente relativi alle persone con disabilità intellettiva. La maggior parte degli studi selezionati in questa revisione sono stati condotti negli Stati Uniti. Mentre le indagini sui datori di lavoro hanno generalmente rilevato che i datori di lavoro esprimono un atteggiamento positivo nei confronti dell'idea di assumere persone con disabilità, questi orientamenti non sembrano tradursi in propensione reale all'assunzione, forse perché i rispondenti a tali tipi di indagine tendono a dare risposte socialmente desiderabili piuttosto che a rivelare il loro vero orientamento.

Esistono prove evidenti del fatto che sul posto di lavoro i dipendenti con DI si trovavano a dover fronteggiare idee sbagliate e imprecise sulle loro capacità. La sottovalutazione e l'atteggiamento negativo dei colleghi costituiscono una questione rilevante. Uno studio su un campione di lavoratori impiegati nel mercato del lavoro aperto ha rivelato che quasi la metà degli intervistati era «consapevole» di essere vittima di stigmatizzazioni.

Confrontando le persone con diversi tipi di disabilità, è stato dimostrato che l'atteggiamento dei datori di lavoro è meno favorevole proprio per le persone con problematiche cognitive e di salute mentale.

Tuttavia, i datori di lavoro che hanno avuto esperienze dirette con persone con DI e DSA hanno un atteggiamento più positivo, mostrano meno stereotipi di pensiero e meno disimpegno nei confronti di questi dipendenti rispetto ai datori di lavoro senza tale esperienza. L'importanza di coinvolgere attivamente i datori di lavoro è fondamentale per il successo di un progetto di inserimento lavorativo.

L'espansione e il miglioramento delle relazioni tra datori di lavoro e servizi per il lavoro possono creare una grande attenzione alla partecipazione lavorativa dei dipendenti con DI, ma gli operatori dei servizi per il lavoro spesso "non parlano la stessa lingua" dei datori di lavoro e diversi sono anche i criteri per valutare il successo di un progetto di inserimento lavorativo. È importante considerare l'inserimento lavorativo come un processo con un "doppio cliente": il datore di lavoro va aggiunto alla persona con disabilità. Un'iniziativa ben nota che cerca di sviluppare un linguaggio e una visione condivisa tra i servizi per il lavoro e i datori di lavoro è il già citato Project Search [4]. È tuttavia opinione di altri autori [5] che una stretta collaborazione tra datori di lavoro e servizi per il lavoro debba essere stabilita in modo ordinario senza alimentare la «proliferazione di programmi speciali» di inserimento lavorativo. Da ultimo, vale la pena notare che nella maggior parte dei 26 studi esaminati nella già citata revisione sistematica [2], l'analisi del ruolo dei colleghi di lavoro nel successo dell'inserimento lavorativo non è stata inclusa. Gli autori suggeriscono che «l'auto-promozione di una immagine positiva e di interesse per il lavoro da parte delle persone con disabilità, supportata da operatori (coach) e famiglie, in combinazione con un processo di informazione e formazione sulla disabilità rivolto ai datori di lavoro e colleghi potrebbe essere utile per ridurre la sottovalutazione delle capacità dei lavoratori con disabilità intellettiva» [3].



Riferimenti

- [1] Camera dei Deputati, Relazione sullo stato di attuazione della Legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2014-2015), (Articolo 21, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68), 2018 – pag. 45 e pag. 48
- [2] Karpur A, et al. Employer practices for employment of people with disabilities: A literature scoping review. *Rehabilitation Research, Policy and Education*. 2014; 28(4):225-241.
- [3] Ellenkamp JJH, et al. Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2016; 26:56-69.
- [4] Wehman P, Schall C, McDonough J, et al. Project SEARCH for youth with autism spectrum disorders: increasing competitive employment on transition from high school. *Journal of Positive Behavior Interventions*. 2012;15:144-155.
- [5] Lueking RG. Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities*. 2011; 49(4):261-273.
- [6] McQuaid RW and Lindsay C. The Concept of Employability, *Urban Studies*, 2005, Vol. 42, No. 2:197–219.
- [7] McQuaid, RW, Greig M, Adams J. Are New Deal employment initiatives on target? Evidence from job search success in local labour markets, *International Journal of Manpower*, 2004, 22: 392–410.
- [8] Hendricks D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2010; 32:125-126.

■ L' "Accomodamento Ragionevole" nel contesto lavorativo: brevi profili normativi e applicativi [1]

(DELIA FERRI, Maynooth University Department of Law)

1. Il concetto di "Accomodamento Ragionevole"

Il concetto di "accomodamento ragionevole" (*reasonable accommodation*), talvolta indicato anche come "soluzione ragionevole", fa la propria comparsa per la prima volta nella legislazione statunitense a tutela delle pari opportunità nel contesto lavorativo (1972 *Equal Employment Opportunity Act*), con riferimento a specifiche soluzioni volte ad "accomodare" diverse esigenze collegate a pratiche religiose (Bribosia e Rorive, 2013). Anche se originato fuori dal contesto della disabilità, il concetto è stato quasi subito utilizzato nell'ambito della normativa a tutela delle persone disabili, prima negli Stati Uniti e poi in Europa (Quinn e Flynn, 2011), dove l'obbligo del datore di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli a tutela del lavoratore disabile viene introdotto nell'articolo 5 della "Direttiva del Consiglio 2000/78 del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (Direttiva 2000/78/CE) [2]. In generale, il concetto di "accomodamento ragionevole" designa l'adozione di una **specifica misura o modus operandi** che **rimuove le barriere ambientali e/o sociali** che la persona con disabilità si trova ad incontrare. L' "accomodamento ragionevole" si configura quindi come una **soluzione "personalizzata e ad hoc"** per il singolo individuo, e non va confusa con buone pratiche o con standard di accessibilità. La conformità a standard di accessibilità (per esempio l'assenza di barriere architettoniche all'interno di un edificio) non esclude l'adozione di accomodamenti ragionevoli.



2. Le fonti normative dell' "Accomodamento Ragionevole"

2.1. La Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità

Nell'ambito della normativa internazionale a tutela dei diritti delle persone con disabilità, il primo documento giuridicamente vincolante ad includere il concetto di accomodamento ragionevole è stato la *Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità* (UN Convention on the Right of Persons with Disabilities UNCRPD), che è stata ratificata dall'Italia con la Legge 18 del 2009 [3].

L'articolo 2 della Convenzione definisce l'accomodamento ragionevole come "**modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati** che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali", e stabilisce esplicitamente che il **diniego di accomodamento ragionevole configura una forma di discriminazione**.

La Convenzione non dà indicazioni specifiche rispetto a cosa nella pratica costituisca un accomodamento ragionevole. Il Commento generale No. 2 [4] e il Commento Generale No. 6 [5] del Comitato ONU sui diritti delle persone con disabilità ne ribadisce però la natura **individuale** ed **individualizzata**. Il Commento Generale No. 6, inoltre, chiarisce che: *L'accomodamento ragionevole è intrinseco all'obbligo di non discriminazione [...] Esempi di accomodamenti ragionevoli includono la possibilità di rendere accessibili le strutture e le informazioni esistenti per la persona con disabilità; la modifica di determinate attrezzature; la riorganizzazione delle attività; la riprogrammazione del lavoro [...] [6].*

Dalla natura individualizzata dell'accomodamento, il Comitato ONU fa derivare l'applicabilità **ex nunc** del dovere di fornire accomodamenti ragionevoli, in particolare, il Comitato ONU stabilisce che tale dovere sorge nel momento in cui un individuo con disabilità ha **necessità** di una particolare soluzione in una data situazione, (per esempio, sul posto di lavoro o a scuola) al fine di godere ed esercitare i suoi diritti. La natura individualizzata dell'accomodamento ragionevole implica anche che tale accomodamento deve essere **appropriato**, cioè **efficace** per la singola persona, ovvero **effettivo** nel rimuovere la situazione di svantaggio che quella persona si trova ad incontrare. Anche se la Convenzione tace sul punto, appare chiaro che quando si deve adottare un accomodamento ragionevole la **persona con disabilità deve essere consultata**. Tale dovere si evince dal tessuto convenzionale (e in particolare dai principi di dignità e autonomia) ma anche dal principio di partecipazione, ed è stato chiarito dal Comitato ONU, che ha stabilito: *L'accomodamento ragionevole è spesso, ma non necessariamente, richiesto dalla persona (con disabilità) [...] e deve essere negoziato con il richiedente. In determinate circostanze l'accomodamento fornito (può diventare) un bene collettivo o pubblico [7].*

Il diritto ad ottenere un accomodamento ragionevole spetta alle persone con disabilità, ovvero a coloro che hanno "minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri".

L'unico **limite** che la Convenzione individua rispetto al dovere di predisporre un accomodamento ragionevole è che tale accomodamento non imponga un **onere sproporzionato o eccessivo**, senza tuttavia chiarire in base a quali parametri si possa misurare e valutare l'eccessività dell'onere. In *Jungelin c. Svezia* [8], il Comitato ha chiarito che gli Stati parti

godono di un margine di discrezionalità nello stabilire in quali circostanze un accomodamento non sia dovuto in quanto da considerarsi un onere sproporzionato.

L'articolo 5 della Convenzione, in consonanza con quanto stabilito all'articolo 2, afferma che "Al fine di promuovere l'eguaglianza ed eliminare le discriminazioni, gli Stati Parti prenderanno tutti i provvedimenti appropriati, per assicurare che siano forniti accomodamenti ragionevoli". È chiaro dunque che l'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli si estende a tutti i contesti, incluso quello lavorativo. Nella decisione *HM c. Svezia* [9], il Comitato ONU ha affermato che la violazione dell'articolo 5 si configura ogniqualvolta lo Stato non ha introdotto l'obbligo per persone fisiche o giuridiche di provvedere ad accomodamento ragionevole quando sia necessario al fine di permettere l'esercizio di un diritto alla persona disabile.

L'accomodamento ragionevole è menzionato in varie disposizioni della Convenzione. Per quanto concerne il contesto occupazionale, che interessa in questa sede, la norma di riferimento è l'articolo 27, che garantisce il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Questa disposizione che nella sua interezza mira da un lato a vietare qualsiasi discriminazione a causa della disabilità, impone agli Stati di adottare misure positive a sostegno della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo e più in generale a sostegno dell'occupazione delle persone con disabilità. *Inter alia*, questa norma impone agli Stati di assicurare che il lavoratore disabile sia destinatario dei necessari accomodamenti ragionevoli (art. 27 c. 1 lett. i).

2.2. La Direttiva 2000/78

La direttiva 2000/78 si pone quale obiettivo quello di garantire che i lavoratori non subiscano discriminazioni in ragione della religione o convinzione personale professata, disabilità, età o orientamento sessuale. La direttiva proibisce sia la discriminazione diretta (ovvero ogni disparità di trattamento in ragione di una delle proprie caratteristiche personali: religione, disabilità...), sia la discriminazione indiretta, ovvero ogni disposizione, criterio o pratica apparentemente neutri ma suscettibili di produrre un effetto sfavorevole o di particolare svantaggio per le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone con disabilità, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone. La direttiva stabilisce che le molestie, che creano un clima ostile, sono da considerarsi una forma discriminazione.

L'ambito di applicazione della direttiva si estende sia al settore pubblico che al settore privato, per quanto riguarda le condizioni di accesso ad attività lavorative, inclusi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione; la formazione professionale; le condizioni di occupazione e di lavoro (comprese le condizioni di remunerazione e di licenziamento); l'affiliazione e l'implicazione in un'organizzazione di datori di lavoro o in un sindacato o in qualsiasi altra organizzazione professionale.

L'art. 5 della direttiva impone al datore di lavoro di prevedere "soluzioni ragionevoli" [10] per i lavoratori con disabilità, al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento. La disposizione afferma che il datore di lavoro deve adottare "provvedimenti **appropriati**, in funzione delle esigenze delle **situazioni concrete**, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato". La norma chiarisce anche che l'onere non può con-

siderarsi sproporzionato se e nella misura in cui sia “compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro”.

Diversamente da quanto previsto nella UNCRPD il diniego di accomodamento ragionevole non è configurato esplicitamente dalla direttiva come forma di discriminazione.

L’art. 5 non offre indicazioni quanto al contenuto dei provvedimenti appropriati che costituiscono un accomodamento ragionevole. Il considerando 20 del preambolo contiene però un elenco esemplificativo di misure pratiche che possono configurarsi come accomodamenti ragionevoli e possono riguardare l’ambiente fisico (sistemare il luogo di lavoro, adattare locali o attrezzature), o le strutture organizzative (intervenire sui ritmi di lavoro e sulla ripartizione dei compiti).

Il **limite** che direttiva individua rispetto al dovere di predisporre un accomodamento ragionevole è che tale accomodamento non imponga al datore di lavoro un **onere finanziario sproporzionato** [11]. La disposizione non fornisce alcun chiarimento su quale onere sia da considerarsi sproporzionato per il datore di lavoro, ma il considerando 21 fornisce uno strumento interpretativo per valutare l’entità degli oneri finanziari e stabilisce che bisogna tener conto dei costi economici o di altro tipo che gli accomodamenti comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell’impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o sovvenzioni in generale.

La reale portata dell’obbligo di “accomodamenti ragionevoli” rimane tuttavia indefinita nel testo della direttiva ed è demandata agli Stati membri in fase di trasposizione della direttiva e alla giurisprudenza.

2.3. La normativa italiana

La direttiva 2000/78 è stata recepita nell’ordinamento italiano con il Decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216 (poi più volte modificato) [9]. Tuttavia fino al 2013, ovvero fino alla condanna dell’Italia da parte della Corte di giustizia dell’Unione europea [10], non sussisteva nell’ordinamento italiano una norma che recepisce integralmente l’articolo 5 in materia di “accomodamento ragionevole”.

Senza soffermarsi sul contenuto della sentenza *Commissione c. Repubblica Italiana*, basti in questa sede sottolineare come la Corte di giustizia abbia sostanzialmente rilevato, in consonanza con quanto sostenuto dalla Commissione, che le disposizioni della legge n. 68/1999 avevano quale scopo esclusivo quello di favorire l’accesso all’impiego di talune persone con disabilità e non erano volte ad implementare l’articolo 5 della direttiva 2000/78. La Corte di giustizia rilevava che la legislazione italiana, anche se valutata nel suo complesso, non imponeva all’insieme dei datori di lavoro l’obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, al fine di consentire alle persone con disabilità di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

Nel 2013, quindi l’Italia, nel tentativo di assicurare una trasposizione corretta e completa dell’articolo 5 della direttiva 2000/78 (e nel tentativo di ottemperare agli obblighi imposti dalla Convenzione) con il cosiddetto “decreto lavoro” (d.l. n. 76/2013, poi convertito in legge mediante la legge n. 99/2013), ha introdotto l’art. 3-bis all’interno del d.lgs. n. 216 del 2003. Questa disposizione prevede che: “Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle

Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente”.

3. Profili applicativi

La normativa italiana che ad oggi si è adattata (almeno formalmente) a quanto previsto dalla direttiva e dalla Convenzione ONU non include ulteriori specificazioni circa il contenuto dell'obbligo di predisporre un accomodamento ragionevole. Tuttavia l'analisi delle fonti normative supra brevemente delineate e la casistica analizzata in chiave comparata (Ferri e Lawson, 2016), consentono di delineare i tratti applicativi dell'accomodamento ragionevole.

- A. L'obbligo grava su **tutti i datori di lavoro pubblici e privati**. La normativa italiana ha introdotto però un vincolo di spesa per i datori di lavoro pubblici (che devono agire nell'ambito della disponibilità delle risorse disponibili)
- B. Coloro che hanno diritto all'accomodamento sono le **persone con disabilità** che possano considerarsi **lavoratori** ai sensi della direttiva. In questo caso il richiamo alla Convenzione della norma italiana, nonché la giurisprudenza della Corte di giustizia che ha interpretato la direttiva 2000/78 in maniera conforme a Convenzione, fanno ritenere che l'accomodamento spetti a tutti coloro che ricadono nella “definizione” di cui all'art. 1 della Convenzione ONU richiamata *supra*. Per quanto riguarda la definizione di lavoratore, la Corte di giustizia ha stabilito che “la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione” [11]. Si è in presenza di un lavoratore solo quando sussista un vincolo di subordinazione e quando la prestazione lavorativa abbia natura onerosa. Si deve trattare di un'attività lavorativa che abbia carattere “reale ed effettivo”.
- C. Anche se la normativa è silente sul punto, una lettura teleologica dell'obbligo di accomodamento ragionevole che tenga conto anche dell'interpretazione della Convenzione data Comitato ONU fa comunque ritenere che l'obbligo del datore di lavoro di predisporre l'accomodamento sorga **quando il datore di lavoro medesimo conosce o avrebbe dovuto conoscere usando l'ordinaria diligenza della disabilità del lavoratore**. Il lavoratore non è tenuto a richiedere l'accomodamento per far scattare l'obbligo, che dovrebbe, nel silenzio normativo, ritenersi sussistente in assenza di esplicita richiesta del lavoratore. È chiaro che quando la disabilità non sia immediatamente visibile e non altrimenti dichiarata, spetta al lavoratore far conoscere al datore di lavoro la propria necessità di accomodamento. È chiaro che nella prassi l'adozione dell'accomodamento dovrebbe risultare a seguito di un **dialogo tra lavoratore e datore di lavoro**. La natura individualizzata dell'accomodamento determinano l'essenzialità di un **rapporto costruttivo e collaborativo** tra datore di lavoro e lavoratore.
- D. Per quanto concerne la natura dell'accomodamento (e quindi cosa in sostanza il datore di lavoro deve fare), le fonti non danno indicazioni decisive. È chiaro comunque,

come esemplificato dal preambolo della direttiva, che gli accomodamenti includono sia la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro sia modifiche del processo operativo, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa. Ciò che va ribadito è la **natura individuale ed individualizzata** dell'accomodamento il quale deve risultare appropriato per la singola persona che ne è destinataria. L'analisi comparata della giurisprudenza di vari stati europei offre una casistica interessante e ampia. A mero titolo esemplificativo si possono qui menzionare quali accomodamenti:

- a) **Soluzioni tecniche o tecnologiche**, inclusi software specifici come *screen-readers* o *software* di riconoscimento vocale, ma anche soluzioni *low-tech* come scrivanie rialzabili, e in generale ogni tecnologia assistiva;
 - b) **Soluzioni ambientali** che possono consistere per esempio nel destinare al lavoratore un ufficio diverso da quello originariamente predisposto, localizzato in una specifica area della sede dell'impresa (ad esempio vicino ad una toilette accessibile, al piano terra, oppure un ufficio più grande per permettere la mobilità di una sedia a rotelle...);
 - c) **Soluzioni organizzative** (part-time e riduzioni dell'orario lavorativo, telelavoro permessi volti ad assicurare lo svolgimento di attività riabilitative, congedi estesi o supplementari, trasferimento in una sede diversa ...);
 - d) **Assistenza** sul posto di lavoro (che si può configurare quale presenza di un assistente di lavoro specializzato o job coach che prepara il dipendente per i loro compiti quotidiani);
- E. Il datore di lavoro può rifiutare di adottare l'accomodamento quando questo costituisca un onere sproporzionato. In linea con quanto menzionato del preambolo della direttiva, l'eccessiva onerosità dell'accomodamento deve essere valutata in base a diversi fattori inclusi:
- la natura e il costo degli accomodamenti richiesti;
 - le risorse finanziarie complessive dell'impresa;
 - il numero dei dipendenti sul posto di lavoro che richiedono modifiche o che possono beneficiare delle modifiche;
 - le caratteristiche e le dimensioni complessive del business del datore di lavoro tra cui il numero di dipendenti, e il numero, il tipo e la posizione dei suoi luoghi di lavoro;
 - la disponibilità di assistenza finanziaria da fondi pubblici a coprire le spese di eventuali modifiche.

In generale maggiore è la capacità finanziaria dell'impresa minore sarà la possibilità per essa di invocare l'eccessiva onerosità dell'accomodamento. Altri fattori che possono concorrere a valutare se il diniego di apportare l'accomodamento configuri una discriminazione sono:

- i benefici (o pregiudizi) derivanti dall'accomodamento per gli altri lavoratori coinvolti;
- i benefici derivanti dall'accomodamento per l'azienda.

Nel caso di soluzioni ambientali, l'adattamento che si configuri quale ottemperamento a standard di accessibilità previsti dalla legge non può essere considerato eccessivamente oneroso.

Riferimenti

- [1] Questo breve contributo rielabora e aggiorna alcuni dei passaggi del rapporto pubblicato per conto dell'*European network of legal experts in gender equality and non-discrimination* su richiesta della Commissione europea, cui si rimanda per ulteriori dettagli: D. Ferri and A. Lawson, *Reasonable Accommodation for Disabled People in Employment Contexts: A Legal Analysis of the EU member states, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2016, reperibile al sito: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_in_employment_contexts_fin_al_en.pdf.
- [2] GUCE L 303 2.12.2000 pp. 16-22.
- [3] "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità", in G.U. del 14 Marzo 2009 N. 61
- [4] UN Committee on the Rights of persons with Disabilities (2014), *General Comment No.2 on Article 9 of the Convention*, al sito <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/DGCArticles12And9.aspx>
- [5] UN Committee on the Rights of persons with Disabilities (2018), *General Comment No.6 on equality and non-discrimination*, al sito <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/DGCArticles12And9.aspx>
- [6] Ibid. para 23.
- [7] Ibid. para 24.
- [8] UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *Jungelin v Sweden* (CRPD/C/12/D/5/2011) al sito http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD-C-12-D-5-2011&Lang=en
- [9] UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *H.M. v Sweden* (CRPD/C/7/D/3/2011) al sito http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2f7%2fd%2f3%2f2011&Lang=en
- [10] Il testo ufficiale italiano della direttiva non utilizza il termine accomodamento ma il termine "soluzione".
- [11] Va notato però che il testo in lingua italiana traduce l'espressione "*disproportionate burden*" come "onere finanziario sproporzionato"
- [12] Decreto legislativo n. 216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, del 9 luglio 2003 (GURI n. 187 del 13 agosto 2003, pag. 4
- [13] Corte giusto 4 luglio 2013, causa C-312/11, *Commissione Europea c. Repubblica Italiana*
- [14] *Lawrie-Blum*, sentenza 3 luglio 1986, causa C-66/85

Riferimenti bibliografici essenziali

- Bribosia E, Rorive, I (2013), *Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe*, Brussels
- de Campos Velho Martel L (2011), 'Reasonable Accommodation: The New Concept from an Inclusive Constitutional Perspective', *International Journal of Human Rights*, Vol. 8, No. 14, pp. 84-110
- Cinelli M (2013) Insufficiente per la Corte di giustizia la tutela che l'Italia assicura ai lavoratori disabili: una condanna realmente meritata?, *Riv. it. dir. Lav.* pp. 935-938
- Lughezzani M (2013) Soluzioni ragionevoli e disabilità nella direttiva 2000/78/CE: la condanna italiana, *Riv. it. dir. Lav.* pp. 939-943
- Quinn G, Flynn, E (2012), 'Transatlantic Borrowings: The Past and Future of EU Non Discrimination Law and Policy on the Ground of Disability' *Am. J. Comp. L.*, pp. 23-48

■ **Costruire rapporti e collaborazioni con il mondo dell'impresa profit e no profit per rendere i contesti di lavoro inclusivi e accoglienti e accrescere le opportunità**

L'impresa sociale in generale e la cooperazione di inserimento lavorativo, o cooperazione di tipo B in particolare, costituiscono nel nostro Paese una ricca e variegata realtà capace di offrire opportunità di lavoro per persone svantaggiate e con disabilità. Il lavoro in cooperativa non è alternativo alle risorse e processi del collocamento mirato ma complementare. L'impresa sociale quando riesce a svolgere appieno in suo ruolo può essere un ambiente in cui trovare un equilibrio tra le caratteristiche della persona con disabilità e la necessità di produrre valore aggiunto attraverso l'adozione e la ricerca di soluzioni e strumenti appropriati. L'orientamento all'accoglienza di lavoratori svantaggiati è specifica, come già più volte ricordato, della cooperazione di inserimento lavorativo e ha contribuito in modo fondamentale, a partire dai processi di deistituzionalizzazione degli anni '70, sia nell'ambito psichiatrico sia nell'ambito della disabilità in generale, a dare lavoro a persone che fino a poco tempo prima venivano valutate solo come possibile oggetto di assistenza e protezione.

Bisogna poi ricordare che la cooperazione non è solo veicolo di lavoro ma anche spazio di partecipazione. La possibilità offerta ai lavoratori svantaggiati di divenire soci e quindi partecipare in vario modo alla gestione e alla vita della cooperativa resta un valore aggiunto fondamentale soprattutto in un mondo della produzione in cui la distanza tra chi governa le risorse e il lavoratore è sempre più ampia. Basti pensare ad esempio al ricorso sempre più massiccio delle medie e grandi imprese al lavoro interinale, allo "staff leasing"



e ad altre forme di acquisizione di forza lavoro “limitando al minimo rischi e relazioni con il lavoratore” che di fatto fa capo ad altri soggetti, anonimi e lontani. Il modello cooperativo e la gestione cooperativa se vissuta nel rispetto dei valori fondanti è quindi esperienza di lavoro e al tempo stesso di inclusione, partecipazione, coinvolgimento e relazione.

Recenti dati ci aiutano a dare un’idea del ruolo che la cooperazione svolge nell’offrire opportunità di lavoro alle persone svantaggiate. La 10a Edizione dell’Osservatorio Isnet sull’Impresa sociale [1], stima che i lavoratori con disabilità fisica o psichica che lavorano in cooperative sociali di tipo B e A+B siano 44.545 cui si sommano altri 18.163 soggetti con problemi di dipendenze e 4.426 detenuti o ammessi a misure alternative di detenzione.

Lo stesso Osservatorio [1] riassume bene attraverso le parole dei cooperanti il valore aggiunto del lavoro in cooperativa:

- «Siamo di aiuto per le famiglie per la conciliazione dei tempi privati e lavorativi»
- «Oltre a dargli lavoro e uno stipendio, li aiutiamo anche a trovare un alloggio per loro e per le loro famiglie e se si trovano in difficoltà spesso ci è capitato anche di pagargli le bollette....»
- «Diamo a queste persone una possibilità di integrazione nella società»
- «Grazie al lavoro interveniamo sugli stereotipi, aiutiamo ad aprire gli orizzonti, favoriamo il confronto con nuove realtà e l’apertura mentale»
- «Non diamo solo un lavoro a queste persone, ma cerchiamo anche di intervenire sull’autonomia e sulla capacità del singolo di migliorare la sua vita»

Un altro importante strumento di incrocio tra imprese profit e cooperazione di tipo B è costituito da una norma introdotta dall’art. 14 del Decreto Legislativo 276/2003. Questa norma consente di fatto di trasferire, in parte, alle cooperative sociali l’assunzione delle persone con disabilità previo accordo con le imprese “obbligate” ai sensi della legge 68/99. La persona con disabilità in questo caso, è assunta dalla cooperativa sociale cui l’impresa conferisce commesse di lavoro soddisfacendo, in tal modo, l’obbligo di assunzione da parte dell’impresa stessa.

L’art. 14 – comma 1 del decreto legislativo n. 276/2003 prevede che i servizi per il collocamento mirato delle persone con disabilità, sentito il Comitato Tecnico, stipulino con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello territoriale, con le associazioni di rappresentanza, tutela ed assistenza delle cooperative sociali di tipo B che attuano l’inserimento lavorativo di persone svantaggiate (art. 1, comma 1, lettera b legge n. 381/1991), e i Consorzi di cui all’art. 8 della legge n. 381/91, convenzioni quadro su base territoriale che devono essere validate dalle regioni, per l’inserimento di lavoratori svantaggiati in cooperative sociali alle quali i datori di lavoro privati conferiscono commesse di lavoro. In un clima di rispetto reciproco e responsabilità sociale di impresa questo tipo di progetti già oggi e in maniera crescente in futuro potrebbe costituire una delle basi per una interconnessione positiva e fruttuosa tra impresa profit e impresa sociale.

Il dibattito interno al mondo cooperativo da diversi anni mette in luce alcune aspetti di criticità del modello di “business” della cooperazione di tipo B che ancora oggi dipendente, sempre secondo le stime Isnet [1], per il oltre il 50% da rapporti con la pubblica amministrazione e si concentra su settori di attività che sono altamente competitivi, e con margini

di guadagno che tendono a contrarsi come Ambiente (manutenzione del verde), Pulizie, Manifattura e lavorazione conto terzi, Agricoltura.

Appare chiaro che il futuro della Cooperazione di tipo B e il mantenimento del suo ruolo chiave nell'accoglienza delle persone con maggior svantaggio e necessità di protezione passerà attraverso uno sforzo di diversificazione e ampliamento della gamma di beni o servizi prodotti e una capacità di creare reti di economia solidale che aumentino la resilienza delle organizzazioni cooperative attraverso economie di scala, collaborazioni che facilitino l'acquisizione di know-how e l'innovazione

In questa direzione è importante sottolineare l'evolversi complessivo dell'idea stessa di economia sociale che coinvolge in modo sempre più massiccio altri soggetti solitamente non ritenuti parte di questo universo della produzione, ovvero le stesse imprese profit. In primo luogo è importante sottolineare come da decenni sia cresciuto il dibattito sulla "responsabilità sociale d'impresa" ovvero sulla necessità che l'impresa tenga conto dell'impatto ambientale e sociale del suo operare nei contesti dove si situa come fattore non solo di obbligo morale ma anche di successo nel medio lungo periodo. Già nel 2001 la Commissione Europea sosteneva che se l'Unione Europea dovrà essere una economia competitiva basata sulla conoscenza, sarà opportuno che le imprese integrino nelle loro strategie aspetti sociali ed ambientali che garantiscano una migliore coesione sociale, anche considerando che il rispetto di determinati vincoli sociali e ambientali possa migliorare la competitività e la crescita delle imprese [2]. Le comunità locali possono trarre benefici dalla presenza di un'impresa socialmente responsabile ma il rapporto è vicendevole. Un ambiente sano e non inquinato, una comunità vitale e sviluppata con un ricco capitale umano e sociale incidono fortemente sulla crescita di un'impresa. Pertanto, un'impresa responsabile dovrebbe favorire lo sviluppo in loco delle professionalità che le necessitano, proponendo percorsi formativi complementari a quelli esistenti, sviluppare servizi per i dipendenti in particolare nel settore dell'infanzia, sostenere le organizzazioni non profit e l'associazionismo, assumere personale tra le categorie svantaggiate e promuovere l'educazione ecologica.

L'impresa profit che fa proprio questo tipo di prospettiva può essere volano di sviluppo anche per le organizzazioni non profit e anzi aprire la strada a nuovi modelli di business inclusivi. Va in questa direzione l'approvazione di alcune norme che consentono all'impresa profit di qualificarsi come impresa "benefit". L'impresa benefit nel perseguire i propri scopi di profitto e sviluppo integra in modo organico nella propria attività filoni di produzione di beni e servizi con un chiaro impatto sociale e comunitario.

Il Testo di Legge sulle Società Benefit

L. 28-12-2015 n. 208, Commi 376-384

Pubblicata in Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016). Gazzetta Uff. 30 dicembre 2015, n. 302, S.O. 376. Le disposizioni previste dai commi dal presente al comma 382 hanno lo scopo di promuovere la costituzione e favorire la diffusione di società, di seguito denominate «società benefit», che nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Sempre in questo ambito di discussione e di nuove pratiche di impresa sociale si colloca la riflessione sulle imprese sociali di comunità. Le imprese sociali di comunità sono organizzazioni che operano nei sistemi di protezione sociale producendo beni che incrementano la coesione sociale attraverso processi di inclusione e sviluppo locale. Sono contraddistinte da un approccio che riconosce il carattere multidimensionale ed evolutivo dei bisogni e quindi la necessità di rispondervi attraendo e combinando risorse di natura diversa, grazie anche al coinvolgimento e l'integrazione in rete di altri soggetti comunitari e istituzionali [3-5]. Questo tipo di impresa appare con un partner di grande valore per i progetti di inserimento lavorativo perché fondata sull'alleanza tra pubblico, terzo settore e/o imprese profit presenti sul territorio. La partnership possibile può partire fin dalla fase di messa a punto del progetto di impresa di comunità, oppure può intervenire in fase di realizzazione.

L'aspetto interessante è che quando le tre diverse componenti sopra citate entrano in gioco ciascun soggetto è posto nelle condizioni di trovare opportuna mediazione tra i propri e altrui interessi:

- l'impresa profit deve poter concretamente contare su un proprio ritorno economico diretto e/o indiretto (ad esempio in termini di reputazione e marketing);
- l'impresa non profit ha l'opportunità di acquisire nuove competenze e nuove risorse utili a concretizzare la propria missione e a consolidare la propria sostenibilità;
- l'istituzione pubblica deve avere la possibilità di diversificare e ampliare la propria capacità di favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità evitando di ricorrere a forme di servizio che implicano maggiori costi e livelli assistenziali.



Riferimenti

- [1] Osservatorio Isnet sull'Impresa sociale 10a Edizione - 2016, http://www.impresasociale.net/osservatorio/osservatorio_isnet_sull__impresa_sociale_10a_edizione_-_istantanee_dati.php (accesso 10 maggio 2019)
- [2] Commissione delle Comunità Europee, Libro Verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, Bruxelles, 2001
- [3] Borzaga, C, Poledrini, S, Galera G. Social Enterprise in Italy: Typology, Diffusion and Characteristics, Euricse Working Papers, 96, 2017.
- [4] Demozzi M, Zandonai F, Impresa sociale di comunità. Strumenti per la creazione e la gestione, (https://upload.wikimedia.org/wikibooks/it/4/44/Impresa_sociale_di_comunita.pdf, accesso 10 maggio 2019)
- [5] Rago S, Venturi P. Imprese sociali e welfare di comunità, AICCON, Short Paper 10, 2016 (<http://www.aiccon.it/wp-content/uploads/2016/12/imprese-sociali-welfare-comunit%C3%A0.pdf>, accesso 10 maggio 2019)

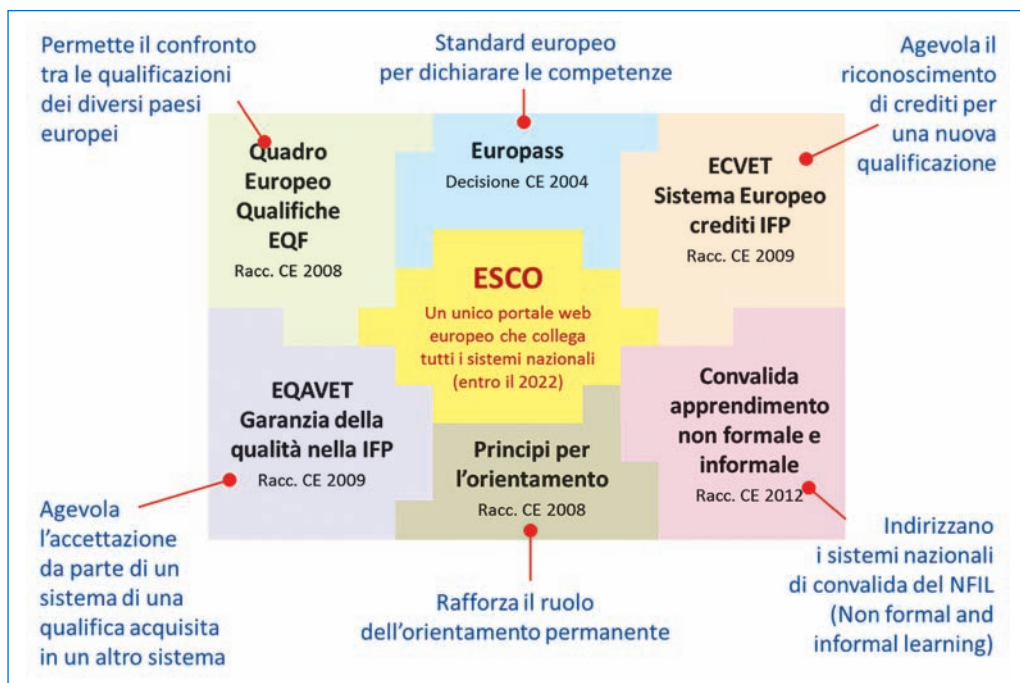
■ La formazione professionale lungo tutto l'arco della vita (*long life learning*)

(REMY DA ROS, dirigente IAL Regione Friuli Venezia Giulia)

1. Inquadramento della formazione professionale nei documenti comunitari e nazionali

La formazione professionale negli ultimi 15 anni ha assunto sempre più un'importanza strategica in Europa. Essa viene incontro, da una parte, ai fabbisogni formativi espressi dalle aziende; dall'altra alle esigenze dei giovani che devono inserirsi nel mercato del lavoro, degli adulti che hanno la necessità di aggiornarsi e riqualificarsi, dei soggetti svantaggiati che vogliono e possono inserirsi in un contesto produttivo, tutti interessati ad acquisire competenze e mantenersi aggiornati rispetto ai continui cambiamenti del mercato del lavoro. Alla base di questa spinta una serie di Raccomandazioni del Consiglio Europeo, sintetizzate in figura 1, che mirano alla costruzione di un sistema europeo per il LongLife e il Lifewide Learnig [1].

Figura 1 - Puzzle che riassume le principali Raccomandazioni europee in tema di Formazione Professionale



Le riforme che si sono susseguite negli ultimi 10 anni in Italia e negli altri paesi europei nel campo del lavoro e dell'istruzione e formazione professionale, traggono le loro premesse da queste Raccomandazioni tanto che prese nel loro insieme vengono considerate una unica strategia europea per l'occupazione e per l'apprendimento permanente che, nei vari paesi membri, si sta via via consolidando.

In Italia queste raccomandazioni sono state recepite da una serie di norme nazionali che hanno superato il vaglio di accordi in Conferenza Stato Regioni [2]. Tra queste le più importanti degli ultimi anni sono state:

- La legge 92 del 2012 - "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", più nota come legge Fornero che, oltre a mettere mano al sistema pensionistico, ha tra le altre cose:
 - riformato i tirocini formativi di orientamento, ricollocazione e inclusione sociale
 - stabilito il diritto del cittadino di vedersi riconosciute le competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali [3].
 - ripotenziato la formazione professionale come strumento di politica attiva per l'inserimento lavorativo di quanti ambiscono ad un lavoro.
- Il Decreto legislativo 13 del 2013 che fissa norme generali e livelli essenziali delle prestazioni (LEP) del Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze per tutti i Titoli di studio e le Qualificazioni rilasciate in Italia. Il successivo Decreto Interministeriale del 30/06/15 ha fissato le regole, gli standard, i modelli, le procedure per la costruzione e la gestione del sistema Nazionale. Tra gli strumenti creati vi è anche il Repertorio Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni, meglio noto come "Atlante del lavoro e delle Qualificazioni" [4].
- L'Accordo siglato in conferenza unificata del 20 dicembre 2012 sulle politiche per l'orientamento e l'apprendimento permanente che rappresenta un passo significativo verso l'integrazione delle attività di orientamento e dei servizi di rete a vari livelli. L'accordo mira a incoraggiare e sostenere l'occupazione e il ritorno all'occupazione per giovani, NEET [5], donne e persone di età superiore ai 50 anni; inoltre promuove l'inclusione sociale con specifiche iniziative di orientamento per le persone svantaggiate e il coinvolgimento della famiglia nella scelta del percorso di formazione.

2. Il sistema degli Enti di Formazione

Dal punto di vista operativo il sistema della formazione professionale in Italia è costituzionalmente di competenza delle Regioni e Province che, tramite bandi pubblici, programmano il finanziamento di corsi che possono essere erogati prevalentemente da enti di formazione accreditati. La varietà dei corsi erogati è molto ampia e va dalla formazione iniziale per giovani in obbligo formativo (14-18 anni), a quella post-diploma superiore, alla formazione permanente per adulti o a quella continua per lavoratori o ancora alla formazione per disoccupati che hanno necessità di riqualificarsi per re-inserirsi nel mondo del lavoro. Esistono poi linee di finanziamento regionali destinate nello specifico per promuovere la partecipazione attiva e migliorare l'occupabilità delle persone maggiormente vulnerabili. In Italia si definisce come Ente di formazione un organismo di natura privata (associazione, cooperativa, ente del terzo settore, fondazione...) che svolge come suo compito principale

la formazione (spesso non solo professionale) delle persone sia giovani che adulti. Gli Enti di formazione sono sovente nati come emanazione di associazioni di categoria, di sindacati, di congregazioni religiose, di enti datoriali e di enti pubblici. Un ente di formazione svolge la sua attività erogando corsi, attivando percorsi di orientamento professionale, organizzando attività di stage e favorendo l'inserimento lavorativo e/o sociale dei propri utenti rispettando un regime di accreditamento della Regione nella quale è presente la sede legale.

La normativa per l'accREDITAMENTO di un Ente di Formazione è specifica da Regione a Regione secondo delle linee guida nazionali approvate in Conferenza Stato Regioni e recepite con il DM 166/2001 del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale. L'accREDITAMENTO viene concesso secondo delle regole rispetto a diversi parametri (capacità gestionali e logistiche, situazione economica, competenze professionali degli operatori, livelli di efficacia ed efficienza nelle attività precedentemente realizzate, interrelazioni maturate con il sistema sociale e produttivo presente sul territorio); ci si può accREDITARE rispetto a tre macro tipologie formative:

- A) *Obbligo formativo*: comprende i percorsi previsti per giovani in diritto-dovere alla formazione fino ai 18 anni o al conseguimento di una qualifica professionale;
- B) *Formazione superiore*: comprende la formazione post-obbligo formativo, l'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e l'alta formazione relativa ad interventi all'interno e successivi ai cicli universitari;
- C) *Formazione continua*: comprende attività formative destinate a soggetti occupati, in CIG e mobilità, a disoccupati per i quali la formazione è propedeutica all'occupazione, nonché ad apprendisti che abbiano assolto l'obbligo formativo.

L'accREDITAMENTO per la formazione nell'area dello svantaggio (persone con disabilità, migranti/extracomunitari, tossicodipendenti, detenuti, altri soggetti svantaggiati) viene rilasciato all'interno di ciascuna macrotipologia, a condizione che vengano rispettati gli ulteriori specifici requisiti (es. presenza di figure professionali con esperienza nello specifico svantaggio, relazioni stabili con i servizi socio-sanitari e socio-educativi sul territorio, specifiche strutture logistiche e laboratori).

Ecco quindi che per sapere quali sono gli enti formativi che in una regione possono erogare attività formativa nell'area dello svantaggio occorre fare riferimento agli enti accREDITATI in ambiti speciali (AS, BS oppure CS) [6].

A livello locale gli Assessorati all'istruzione e formazione professionale di Regioni e Province cercano di favorire reti sul territorio per coordinare le attività rivolte ai soggetti a rischio di esclusione sociale o con disabilità che ne pregiudica l'inserimento lavorativo. A seconda dei territori queste reti territoriali, più o meno formalizzate e coinvolte nella programmazione delle attività formative si avvalgono di altri soggetti che collaborano con gli enti formativi a questo scopo (Agenzie regionali del lavoro con relativa rete dei Centri per l'Impegno, Centri di orientamento pubblici e privati, Enti del terzo settore, Agenzie private per il lavoro, ...). Ogni Ente di formazione ha sul territorio regionale una o più sedi formative, tradizionalmente chiamati Centri di Formazione Professionale (CFP) che si differenziano da un istituto scolastico per alcune modalità operative particolarmente accentuate:

- *Imparare facendo*: si dà preminenza alle attività di laboratorio rispetto alle attività più teoriche proprie dell'aula scolastica.
- *Stage nelle aziende*: è un modo per conoscere il lavoro ed il mondo delle aziende

(molto diverso da quello familiare e scolastico); si ha la possibilità di sperimentarsi in un contesto ormai prossimo a quello che sarà il lavoro di domani.

- *Orientamento professionale*: attenzione data al giovane/adulto perché possa scegliere in modo convinto e motivato il proprio inserimento lavorativo in un mondo sempre più frammentato.

3. I finanziamenti a disposizione

Per finanziare le attività formative necessarie la Comunità Europea mette a disposizione i Fondi Strutturali erogati su programmi settennali (attualmente per il periodo 2014-2020), i quali sono lo strumento principale per la politica di coesione dell'Unione europea, allo scopo di favorire sia la crescita economica e occupazionale degli stati membri e delle loro regioni, sia la cooperazione territoriale europea. Lo strumento è articolato in tre fondi principali, in stretto raccordo con la strategia Europa 2020 [7].

Questi fondi sono articolati a livello di singolo paese membro in Programmi Operativi Nazionali (PON) e relativi Programmi Operativi Regionali (POR).

Il Fondo comunitario che finanzia la formazione per lo svantaggio è il Fondo sociale europeo (FSE) che assorbe circa il 10% delle risorse distribuite a livello europeo; il FSE è concentrato su occupazione, istruzione, formazione e inclusione sociale. Nei documenti comunitari si afferma che il fine ultimo dell'inclusione sociale è garantire l'inserimento di ciascun individuo all'interno della società indipendentemente dalla presenza di elementi limitanti. All'interno del FSE viene riservata una quota di circa il 20% all'asse 2 dedicato all'inclusione sociale.

I finanziamenti del FSE messi a disposizione dall'Europa sono un cofinanziamento di progetti nazionali che devono quindi essere integrati obbligatoriamente da risorse nazionali definite nel PON e risorse regionali definite nei POR. In alcuni casi il FSE viene utilizzato finanziando progetti che ricevono anche altre dotazioni finanziarie come specifici Fondi Regionali [8] che utilizzano anche risorse ex L. 68/1999.

A partire dall'approvazione dei Programmi 2014-2020, nell'ambito dell'Asse Inclusione Sociale sono stati pubblicati a livello regionale 180 bandi/avvisi pubblici in molti casi gestiti con specifici accordi di cooperazione con gli Ambiti territoriali [9].

Sono stati messi a bando nelle varie regioni Italiane circa 650 milioni di euro per progetti di inclusione attiva riservati a gruppi svantaggiati in generale, che ricomprendono varie dimensioni di vulnerabilità: sociali, economiche, occupazionali. La gran parte delle Regioni si è concentrata su target specifici, tra i quali risultano prioritari i disabili, i richiedenti asilo e i soggetti sottoposti a provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Nel programmare gli interventi, la logica seguita è stata quella di combinare in un approccio integrato misure di inclusione attiva, accompagnate da sostegno al reddito (finanziato anche con risorse regionali), percorsi di attivazione e di accompagnamento al lavoro, supporto per la fruizione di servizi economicamente accessibili e di qualità.

La pianificazione delle policy/misure di contrasto all'esclusione sociale è stata, inoltre, improntata ad un modello di "governance" partecipata attraverso la strutturazione di reti partenariali tra i diversi attori pubblici coinvolti (Regioni, Ambiti territoriali/Comuni, Centri per l'Impiego, ASL, ecc.) e privati (in particolare gli Enti del Terzo settore e gli Enti formativi accreditati).

Tra i progetti interessanti sviluppati si segnalano quelli di alcune regioni che hanno collegato

la formazione finanziata con il FSE e dei finanziamenti FESR [10] utilizzati per il contrasto al disagio abitativo e per avviare operazioni di recupero e manutenzione di alloggi (efficientamento energetico, adeguamento sismico, abbattimento barriere architettoniche).

Alcune Regioni hanno invece previsto il ricorso alla complementarità FSE-FESR allo scopo di riconoscere un contributo alle imprese che assumono soggetti svantaggiati o ai soggetti (vulnerabili) che intendono avviare direttamente in proprio un'attività produttiva.

Rispetto alle attività formative si è cercato di privilegiare gli interventi formativi personalizzati e su piccoli gruppi target, nell'ambito dei quali sono stati attivati prevalentemente:

- percorsi (individuali o di gruppo) per l'acquisizione o il rafforzamento di competenze trasversali;
- percorsi per lo sviluppo o il potenziamento di competenze tecnico-professionali propedeutici ad un tirocinio o finalizzati al conseguimento di una qualifica professionale;
- formazione per la creazione d'impresa.

Spesso i progetti formativi prevedono a monte la definizione di un progetto personalizzato, redatto in collaborazione con i Servizi territoriali competenti (Servizi Sociali, Socio Sanitari, Socio Educativi), le organizzazioni del Terzo Settore (Onlus, cooperative sociali, Associazioni) e gli Enti Formativi gestori della formazione. L'obiettivo di questa collaborazione è mettere a fuoco le abilità personali, socio-relazionali, tecnico-professionali da sviluppare con il progetto formativo e che possano agevolare il processo di inserimento occupazionale. Come detto precedentemente gli Enti di Formazione accreditati gestiscono le attività formative con il supporto di personale qualificato ed esperto nella tipologia di utenza considerata, in modo da accompagnare il soggetto svantaggiato sia durante la fase di apprendimento teorico che in quella di collocazione in azienda.

Frequentemente viene utilizzato anche lo strumento del tirocinio, quale modalità di apprendimento in situazione che può diventare propedeutico ad un inserimento lavorativo. In concreto, gli avvisi pubblici prevedono l'attivazione di tirocini extracurricolari di orientamento, formazione e inserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione.

Diverse Regioni prevedono in aggiunta alle attività formative, azioni di accompagnamento finalizzate a favorire l'accesso e la partecipazione di utenza in condizioni di svantaggio alle attività formative o per supportarne l'inserimento al lavoro.

Alcuni esempi sono:

- un sostegno economico a copertura dei costi di trasporto (anche con mezzi speciali);
- il riconoscimento di personale addetto all'assistenza della persona con disabilità o per supportare la comunicazione con docenti, tutor ed aziende (es. assistente alla comunicazione nella lingua dei segni);
- l'attivazione di misure di sostegno psicologico e counseling in particolare per i soggetti disabili;
- l'acquisizione di materiale didattico specifico per favorire la lettura, la comprensione e la comunicazione;
- il riconoscimento di ausili informatici ed elettronici, in caso di utenza con particolari disabilità;
- l'attivazione di incentivi in favore di imprese per favorire l'inserimento lavorativo dei

- target vulnerabili, anche con modalità part-time (bonus occupazionale);
- l’attivazione di finanziamenti per abbattere barriere architettoniche o per ristrutturare la postazione lavorativa per soggetti con disabilità;
- l’incentivazione di misure di diversity management nelle imprese.

4. Il tirocinio in azienda

Come abbiamo visto uno degli strumenti che più si è diffuso nel corso degli ultimi anni nel rapporto con l’azienda e al tempo stesso come facilitatore del processo di inserimento per la persona con disabilità è senz’altro il tirocinio. Scopo generale del tirocinio di inserimento lavorativo è quello di poter consentire al datore di lavoro di verificare al meglio le competenze del lavoratore (hard e soft skills) [11], calibrare le mansioni, anche magari attraverso accomodamenti ragionevoli. Al tempo stesso il tirocinio può essere una straordinaria opportunità per la persona con disabilità di mettersi alla prova e di “imparare attraverso il fare”, come raccomandato dagli approcci di lavoro supportato (SE) che abbiamo sopra discusso. Il tirocinio in azienda è di sicuro lo strumento privilegiato per le persone con disabilità intellettiva che possono misurarsi con richieste di prestazione e contesti concreti. Su questo fronte le esperienze applicative sono state per la maggior parte il frutto di sviluppi locali, pensati e adattati all’intero della rete dei servizi per il lavoro e sociosanitari delle Regioni. Solo con la Legge 92/2012 e con due importanti accordi in sede di Conferenza Stato-Regioni sono stati definiti degli impegni comuni per tutto il paese ferma restando la competenza delle Regioni per la stesura di regolamenti attuativi.

Le prime Linee guida in tema di tirocini sono state emanate nel 2013 e riviste con successivo documento nel 2017. L’attuale documento di riferimento reca il titolo “Linee guida in materia di tirocini” (ai sensi dell’articolo 1, commi 34-36, Legge 28 giugno 2012, n. 92) ed è stato approvato dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome in data 25 maggio 2017.

Non entriamo nel dettaglio dei contenuti del documento ma sottolineiamo solo alcuni aspetti chiave del testo:

- innanzitutto la durata dei tirocini non può superare i 12 mesi (proroghe comprese) mentre per le persone con disabilità la durata è stabilita in massimo 24 mesi. La platea dei soggetti promotori è molto ampia e prevede oltre ai soggetti pubblici (come ad esempio centri per l’impiego e servizi di inserimento lavorativo delegati dalle Regioni) anche soggetti accreditati e enti formativi;
- nel testo è poi specificato il ruolo del soggetto promotore che deve, oltre che facilitare le procedure, redigere il progetto formativo individualizzato (PFI) e curare il monitoraggio dell’esperienza; un aspetto positivo è che entrambe queste attività vengono svolte con modalità comuni in tutte le regioni in quanto è obbligatorio fare riferimento all’Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni [12];
- anche i ruoli e compiti del soggetto ospitante (azienda) sono chiaramente individuati e i principali sono la designazione di un tutor interno all’azienda che collabora al monitoraggio e l’adempimento degli obblighi derivanti dalle normative sulla sicurezza e la salute del lavoratore.
- Le linee guida dettano una regola di massima in tema di indennità da corrispondere al

lavoratore fissando la quota minima di 300 euro (innalzata in molte regioni a 5/600 euro).

Non abbiamo dati sull'attuazione delle linee guida a livello Regionale e tanto meno disponiamo di una comparazione tra le diverse configurazioni dei tirocini nei diversi territori. Certo è indubbiamente positivo il fatto che, come detto in premessa, un importante strumento di rapporto tra azienda e sistema del collocamento mirato, tra azienda e lavoratore è stato delineato e definito nella sua struttura di fondo. Ma resta non chiarito in quale contesto di organizzazione di servizio il tirocinio viene a collocarsi. Tanto per fare un esempio vi sono forti disparità tra tirocini finanziati direttamente dall'impresa o tirocini per i quali è presente un finanziamento pubblico (FSE, finanziamento regionale, altri fondi comunitari) che complicano in parte la gestione burocratica ma finanziano il lavoro dei soggetti promotori e in particolare il lavoro di una delle figure chiave del tirocinio ovvero il tutor del soggetto promotore che ha responsabilità decisive per il buon esito dell'esperienza stessa. Se la letteratura sul lavoro supportato (SE) è, come dicevamo, unanime nel riconoscere l'importanza del tirocinio è altrettanto unanime nel sottolineare che il ruolo di supporto (coaching) deve essere pianificato con chiarezza e competenza. Il tutor deve essere capace di interloquire con l'azienda, contribuire a definire le mansioni, definire le azioni positive per facilitare l'apprendimento dei compiti assegnati, sostenere sul piano relazionale l'inserimento, se del caso poter osservare direttamente le performance della persona inserita in ambiente di lavoro. Se l'adattamento del posto di lavoro assume particolare complessità i tutor dovrebbero avere alle spalle altre figure professionali utili a identificare soluzioni idonee come ad esempio il terapeuta occupazionale. Al tempo stesso il tutor deve lavorare per l'autonomia e avere la capacità di assicurare la persona e ridurre progressivamente il peso del suo intervento. Inoltre il tutor deve avere ben chiaro il legame tra l'esperienza di tirocinio e gli sbocchi del più generale progetto di inserimento lavorativo che dovrebbe poter prevedere l'ingresso effettivo nella forza lavoro della persona con disabilità. I tirocini fini a sé stessi non possono che essere un'esperienza alla fine frustrante e deludente per la persona ma anche nel rapporto con l'azienda.

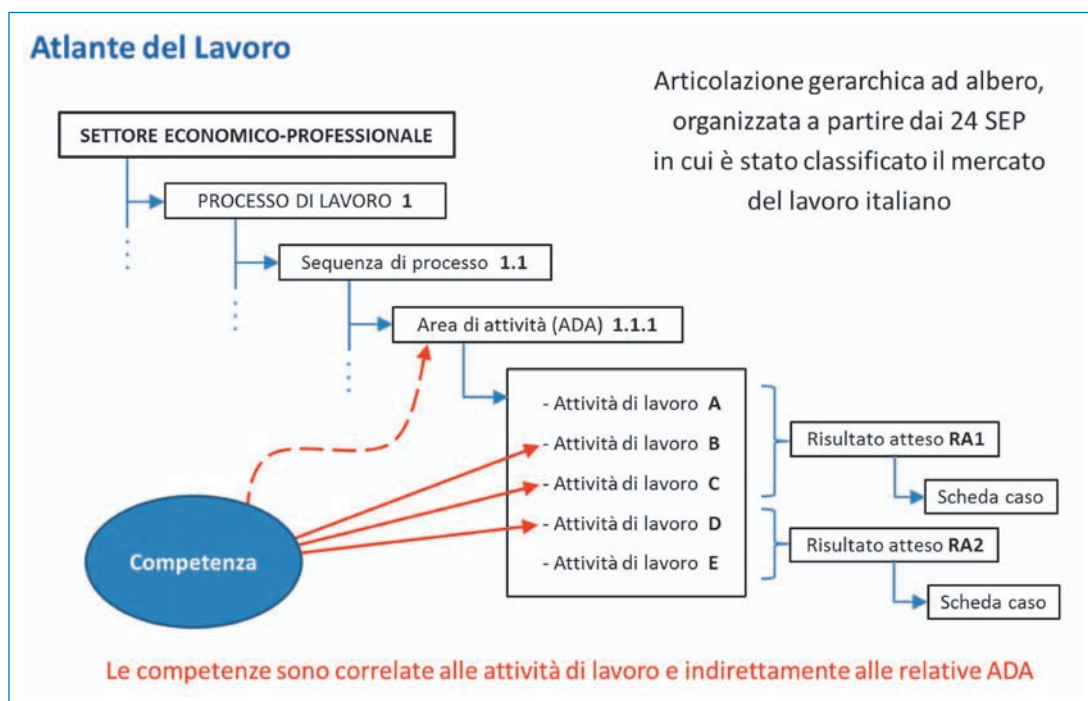
Tutte competenze non facili e non facilmente reperibili. Va da sé che l'attività di tutoraggio, compresa progettazione, realizzazione e monitoraggio, richiede un adeguato numero di operatori e comporta costi che devono essere opportunamente finanziati.

Tutto ciò per dire che il tirocinio non è uno strumento magico per risolvere il problema dell'inserimento lavorativo ma un'opportunità che si può tradurre in risultati solo nel quadro di un sistema di servizi, di politiche e di risorse adeguatamente pianificate.

5. Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni

Come abbiamo visto per progettare un tirocinio in tutta Italia bisogna fare riferimento all'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni, uno strumento sviluppato da tutti gli Enti in Italia che sono titolari di repertori di competenze (Ministeri, Regioni e Province Autonome); in particolare l'Atlante del Lavoro è un modello di rappresentazione universale dei contenuti del lavoro basato sulla descrizione delle attività comunemente svolte nei contesti lavorativi. Le attività sono descritte indipendentemente da chi è chiamato a svolgerle (professioni, figure, profili, ruoli ecc.) e da come esse sono svolte e con quali risorse (competenze, skill, soft skill, conoscenze, saperi, ecc.). Esse costituiscono l'unità elementare di descrizione del lavoro e sono organizzate in insiemi più ampi che le contengono denominati Aree di Attività (AdA). A loro volta, secondo una logica di progressiva descrizione dei contenuti del lavoro in insiemi sempre più ampi e aggregati, le aree di attività sono raggruppate funzionalmente e sequenzialmente in interi processi produttivi. I processi infine sono raccolti in settori che costituiscono l'unità di maggiore aggregazione informativa presente nell'Atlante lavoro.

Figura 2 - Schematizzazione dell'Atlante del Lavoro
(visitabile al link <https://atlantelavoro.inapp.org/>)



Le descrizioni proposte nell'Atlante lavoro hanno cercato volutamente, sin dalle premesse iniziali, di riportare l'attenzione sugli elementi semplici del linguaggio del lavoro (le attività) al fine di individuare quegli elementi "atomici" con cui rimodellare le descrizioni più articolate e complesse del lavoro; sulle attività poi ogni soggetto che sviluppa competenze ufficiali

(Miur, Regioni, MLPS, ...), aggancia e correla le singole competenze ad una o più attività. Proprio questa capacità di connettere elementi descrittivi micro con descrizioni e dati riferite alle macro aggregazioni (settori, filiere, organizzazione, impresa ecc.) fa dell'Atlante un modello di lettura innovativo del lavoro e del rapporto tra dinamiche evolutive dei processi e dei fabbisogni produttivi con le risorse e le competenze necessarie al loro presidio. Sull'Atlante del Lavoro sono anche collegati (a livelli diversi) i codici relativi alla classificazione delle attività economiche (ATECO 2007) e alla classificazione delle professioni (CP Istat 2011) rendendo l'Atlante il collegamento tra il linguaggio parlato dal mercato del lavoro e dalle aziende con il linguaggio proprio degli enti formativi. In Italia sempre più le Regioni chiedono agli Enti formativi di sviluppare i progetti partendo dalle AdA di riferimento sulle quali sono collegate le competenze da formare. Nel caso dei tirocini, ad esempio, nel momento in cui viene progettato su alcune attività di una o più AdA è possibile anche fornire uno strumento di monitoraggio da utilizzare in fase di gestione [13]. Lo strumento permette anche di indicare attività non ricomprese nell'Atlante ma individuabili in una AdA permettendo di progettare tirocini secondo le reali possibilità del tirocinante mettendole comunque in trasparenza rispetto al Repertorio Nazionale.

Figura 3 - Schema per la valutazione del tirocinio. Nella descrizione delle Attività vanno indicate quelle effettivamente svolte dal tirocinante e risultanti anche dal registro presenza. Nella documentazione a supporto vanno allegare le evidenze (es. consegne, verbali, report, foto, relazioni del tutor) che dimostrano le attività svolte.

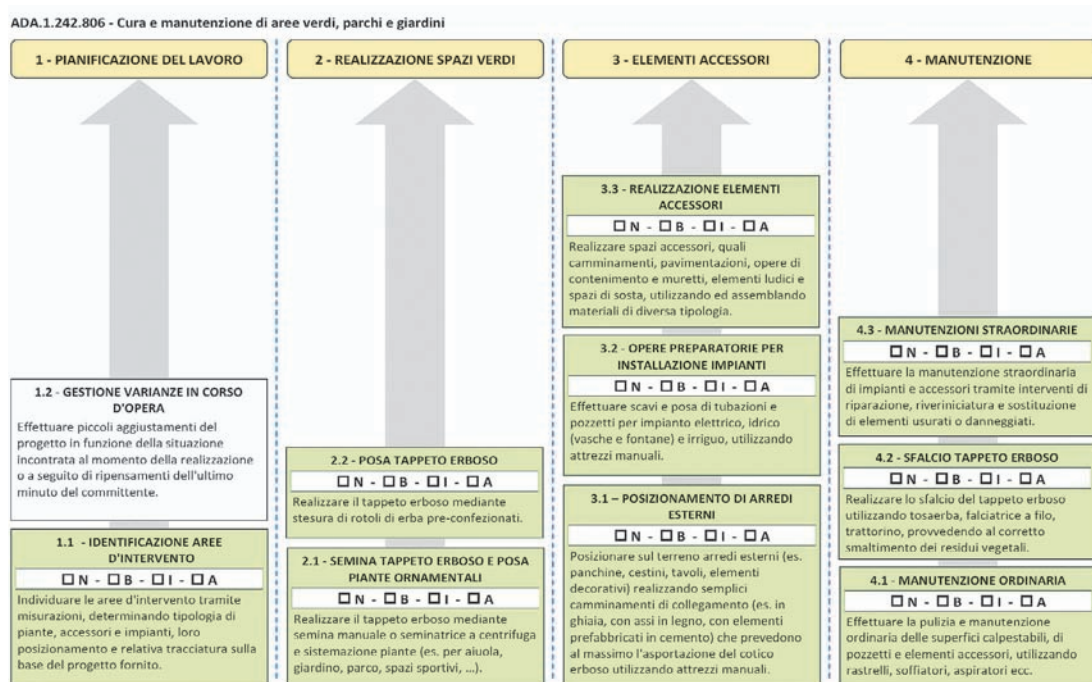
DOSSIER INDIVIDUALE			
Tirocinio codice: Data inizio: Data fine:			
Titolo:			
<i>Attività oggetto del tirocinio EFFETTIVAMENTE svolta dal tirocinante</i>	<i>Descrizione delle attività</i>	<i>Documentazione a supporto (eventuale)</i>	<i>Valutazione finale dell'esperienza A B C D E</i>
Settore: Area di attività (ADA):			A B C D E
Settore: Area di attività (ADA):			A B C D E
Settore: Area di attività (ADA):			A B C D E
Settore: Area di attività (ADA):			A B C D E
Settore: Area di attività (ADA):			A B C D E
Altra attività non ricompresa nell'atlante del lavoro e delle qualificazioni (specificare)			A B C D E
Tutor del soggetto proponente (timbro e firma)	Tirocinante (firma)	Tutor del soggetto ospitante (timbro e firma)	

Come si vede si tratta di “mettere in evidenza” quali sono le capacità acquisite dalla persona (durante un tirocinio ma anche durante un corso di formazione) con un linguaggio comprensibile a quanti hanno a cuore lo sviluppo della persona (formatori, aziende/cooperative coinvolte, equipe multidisciplinare). Il tema del “mettere in evidenza” tramite strumenti sempre più standardizzati è fondamentale in particolare nei processi di matching tra potenziali lavoratori che cercano un lavoro e aziende che offrono un lavoro.

Le evidenze sono uno strumento impiegato in molti paesi europei per questo scopo ma sono ancora purtroppo poco impiegate in Italia; si possono classificare in:

- **Attestazioni formali** (es. attestati di carattere formativo, di volontariato o di altro tipo, dichiarazioni di datori di lavoro che esplicitano il ruolo e le attività svolte dalla persona, contratti dai quali risulti l’oggetto della collaborazione, autodichiarazioni nei casi in cui la persona intende completare le evidenze prodotte e/o dichiarare competenze non supportate da prove documentali, schede di osservazione) [14].
- **Evidenze di output** (es. manufatti anche in foto con attestazione di chi l’ha realizzato, documentazione prodotta, report professionali, rapporti di ricerca).
- **Evidenze di azione** (es. testimonianze di persone che hanno avuto modo di osservare “in situazione” il comportamento della persona, registrazioni audio e video, processi narrativi del soggetto sulle azioni svolte durante la realizzazione di un servizio).

Figura 4 – Scheda di osservazione utilizzata in ambiente formativo all’interno di percorsi riservati a soggetti disabili per riportare all’equipe multidisciplinare i progressi realizzati. La scheda è una mappa di situazioni a difficoltà crescenti ed è agganciata ad una area di attività dell’Atlante del lavoro”. Diventa anche una evidenza a supporto di un collocamento mirato post corso





Riferimenti

[1] Per Lifelong learning o dimensione verticale si intende l'apprendimento che dura tutta la vita e non necessariamente legato ad un apprendimento che ha lo scopo di migliorare competenze lavorative. Per Lifewide learning o dimensione orizzontale si intende l'apprendimento acquisito in tutti i contesti di vita non solo quelli formali (in una aula scolastica) ma anche in contesti informali e non formali. Più generalmente l'apprendimento interessa tempi e spazi di ogni soggetto e avviene in un'ampia varietà di ambienti e contesti: lavoro, vita sociale, famiglia e non è solo limitato all'educazione e non è necessariamente intenzionale.

[2] In Italia le Regioni hanno autonomia decisionale e gestionale in tema di formazione professionale secondo quanto previsto dall'art.117 della Costituzione

[3] Dall'art. 2 del DL 13/2013: «apprendimento formale»: apprendimento che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale; «apprendimento non formale»: apprendimento caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi indicati precedentemente in ogni organismo che persegue scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese; «apprendimento informale»: apprendimento che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento di attività nelle situazioni di vita quotidiana nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

[4] Visionabile al link <https://atlantelavoro.inapp.org/>

[5] Secondo EUROSTAT l'acronimo NEET (in inglese I giovani "Neither in employment nor in education and training") individua I giovani tra I 15 e 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività di formazione.

[6] Ad esempio una realtà conosciuta a livello nazionale che opera nella formazione in ambito speciale per soggetti disabili è la rete che fa capo all'Associazione "La Nostra Famiglia", presente in 6 regioni italiane con 28 sedi, alcune delle quali con la presenza anche dell'ente formativo accreditato a livello regionale (in Lombardia, Veneto e Friuli Venezia Giulia).

[7] La strategia Europa 2020, deliberata dalla Commissione Europea nel 2010, è il programma dell'UE per la crescita e l'occupazione per il decennio in corso. Mette l'accento su una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva come mezzo per superare le carenze strutturali dell'economia europea, migliorarne la competitività e la produttività e favorire l'affermarsi di un'economia di mercato sociale sostenibile. Uno dei 5 obiettivi generali della strategia europea prevede di ridurre il numero di persone a rischio o in condizioni di povertà e di esclusione sociale di almeno 20 milioni di unità.

[8] Si riportano i riferimenti di alcune leggi regionali presenti: Piemonte – LR n.3 del 12 febbraio 2019 “Promozione delle politiche a favore dei diritti delle persone con disabilità”, Veneto – LR n. 16 del 3 agosto 2001 “Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili”, FVG – LR n. 22 del 20 agosto 2007 “Assestamento del bilancio 2007”.

[9] I dati che seguono sono elaborati da Tecnostruttura, la struttura tecnica delle Regioni per il Fondo Sociale Europeo e sono riferiti ad ottobre 2018.

[10] Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) è un altro dei fondi strutturali europei ed è focalizzato a finanziare progetti strutturali su innovazione e ricerca, agenda digitale, sostegno alle PMI, infrastrutture e transizione ad una economia a basse emissioni di carbonio.

[11] Con il termine *hard skill* si intendono le competenze tecnico professionali legate alla mansione e alle attività lavorative richieste sul posto di lavoro; con il termine *soft skill* si intendono le competenze trasversali a supporto delle *hard skill* (competenze relazionali, di interazione sociale, di interpretazione, di fronteggiamento, di attivazione...).

[12] Come abbiamo visto precedentemente l'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni corrisponde al “Repertorio Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni” previsto dal DL 13/2013

[13] Lo strumento indicato in figura 3 è tratto dalle “Linee guida in materia di tirocini” approvato dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome in data 25 maggio 2017

[14] La scheda, presente nei repertori di competenze della Regione Friuli Venezia Giulia, è utilizzata dal CFP Don Luigi Monza dell'Associazione “La Nostra Famiglia” di San Vito al Tagliamento (Pn) nei percorsi formativi di “manutenzione del verde”. Per ogni situazione descritta viene osservato se l'allievo riesce a gestirla con un livello:

- N = *non adeguato* - di fatto non portando a termine il compito assegnato
- B = *livello base* - ha gestito la situazione ottenendo un risultato appena accettabile, dimostrando qualche incertezza nel processo esecutivo (es. ha chiesto supporto per lo svolgimento di alcune attività).
- I = *intermedio* - ha gestito la situazione ottenendo un risultato pienamente accettabile, svolgendo il lavoro con sicurezza e senza aiuti.
- A = *avanzato* - ha ottenuto un risultato ottimale, dimostrando autonomia nel processo esecutivo nel rispetto dei vincoli assegnati.

■ Le competenze degli operatori dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità

Le osservazioni fin qui sviluppate rendono evidente che un progetto di inserimento lavorativo di successo è un processo complesso, che idealmente si sviluppa in un arco di tempo pluriennale e che richiede competenze e professionalità all'altezza di questa complessità.

Le persone con disabilità intellettiva

Le persone con disabilità intellettiva possono presentare quadri clinici e funzionali variegati e talvolta complessi. Limitazioni del funzionamento esecutivo e problematiche adattive possono anche essere severe ma non per questo devono essere motivo di esclusione a priori dalle opportunità di inserimento al lavoro. Si rende tuttavia necessario che in modo diretto o indiretto sia possibile poter contare su un lavoro integrato tra servizi sociali, sanitari e socio-sanitari e il coinvolgimento in diverse fasi, diagnostiche, riabilitative e abilitative di diversi professionisti: neuropsichiatri, psichiatri, neurologi, psicologi, infermieri, terapisti occupazionali, fisioterapisti, assistenti sociali, educatori, tutor formativi e aziendali, ecc.

Il perseguimento di importanti obiettivi di inclusione sociale e lavorativa in particolare possono far emergere nella persona, come la letteratura dimostra, fragilità e vulnerabilità sul piano relazionale e sociale che ambienti più protetti non sollecitano. Possono rendersi palesi limitate abilità sociali, difficoltà ad esprimere emozioni, difficoltà nella comunicazione che ingenerano potenziali incomprensioni e conflitti con colleghi e datori di lavoro, problematiche funzionali non prima evidenziate, carenze sul piano della formazione e dell'acquisizione di competenze. L'accompagnamento e il sostegno competente devono poter essere evocati prima, durante e dopo l'accesso al lavoro, in modo tempestivo e flessibile.

Il sistema economico e il mercato del lavoro

L'inserimento lavorativo richiede conoscenza e familiarità con la rete di imprese del territorio e la padronanza della complessa normativa che regola il mercato del lavoro, il sistema previdenziale, le politiche del lavoro. Nel corso degli ultimi 10 anni poi è divenuta sempre più complessa la normativa in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro la cui traduzione pratica non è stata né semplice né veloce. L'impresa, la sua organizzazione e i suoi processi produttivi devono essere conosciuti e all'interno dell'organizzazione aziendale ci devono essere "degli alleati" con la concreta capacità di intervenire per suggerire modificazioni, aggiustamenti, accomodamenti ragionevoli.

Il profilo di competenze dell'operatore dell'inserimento lavorativo

Per lungo tempo si è fortemente sottolineato il ruolo dell'operatore dell'inserimento lavorativo come un "mediatore", e di operatore della mediazione parlano i testi di autori che sono stati pionieri nel settore [1].

Ma dopo decenni di approfondimento e lavoro sul campo ci pare che questo ruolo sia stato ampiamente superato e si debba partire dalla declinazione di una lista di competenze più

articolata che certo ricomprende anche quelle legate all'attività di mediazione. Proviamo a farne un elenco assolutamente provvisorio e non esaustivo:

L'operatore dell'inserimento lavorativo dovrebbe essere in grado realizzare interventi mirati sulla persona, sulla famiglia e sui contesti lavorativi come ad esempio:

- saper leggere documentazione-certificazione sanitaria e specialistica;
- conoscere diverse tipologie di disabilità, e distinguere le principali caratteristiche del funzionamento della persona;
- riconoscere l'emergere di problematiche comportamentali o indizi di problematiche psicologiche e psichiatriche che richiedono interventi specialistici;
- gestire colloqui di orientamento, supporto, verifica con persone con problematiche cognitive e di salute mentale;
- gestire colloqui motivazionali e far emergere aspirazioni e aspettative della persona con disabilità;
- saper fare un bilancio di competenze della persona;
- organizzare e gestire momenti formativi di gruppo su abilità trasversali al lavoro: abilità sociali, espressione delle emozioni, miglioramento dei processi comunicativi;
- pianificare e costruire progetti di formazione per acquisizione di saperi e competenze sul campo;
- applicare strumenti di "assessment" e verifica degli esiti degli interventi in atto finalizzati a valutare l'appropriatezza delle scelte di inserimento lavorativo;
- gestire colloqui di orientamento con familiari e altre figure di rappresentanti legali della persona;
- applicare strumenti di valutazione della qualità della vita dell'utente e della sua famiglia;
- favorire e sostenere la persona nella ricerca attiva del lavoro;
- conoscere il mercato del lavoro locale, mantenere e sviluppare relazioni significative con i datori di lavoro, il personale con responsabilità dirigenziali i colleghi di lavoro degli utenti inseriti;
- valutare l'opportunità di adattamenti e accomodamenti ragionevoli per superare le difficoltà di inserimento lavorativo delle persone;
- proporre possibili modificazioni dell'organizzazione del lavoro, delle mansioni e dei tempi di lavoro per adattarli al meglio alle esigenze della persona con disabilità;
- avere una buona conoscenza delle norme legate alla sicurezza nei luoghi di lavoro e di altri ambiti rilevanti (es. sicurezza alimentare);
- conoscere le opportunità messe a disposizione dalla normativa nazionale e regionale in tema di lavoro, adattamento dei posti di lavoro, incentivi all'impresa che assume persone con disabilità ecc.;
- gestire il lavoro di rete con gli altri servizi sociali, sanitari e sociosanitari;
- promuovere progetti di comunità che incrementino le opportunità di inserimento lavorativo delle persone con disabilità;

Come si vede è un mix di competenze troppo ampio per immaginarlo in capo ad un unico operatore. In questo caso il lavoro che si sta facendo in Italia con la costruzione dell'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni ci può aiutare per circoscrivere e perimetrare le Aree di Attività (Ada) sulle quali devono operare le diverse professionalità coinvolte e sulle quali devono incidere competenze e risultati attesi specifici, considerando che attualmente l'Atlante è ancora in fase di costruzione per cui potrebbe necessitare di ulteriori approfondimenti. Possiamo fare per ora riferimento sicuramente a queste ADA:

Settore Economico Professionale: "Servizi Socio-Sanitari"

- Processo: Erogazione di interventi nei servizi sociali
 - Sequenza: Erogazione di servizi sociali professionali
 - ADA.22.215.685 - Servizio per l'inclusione sociale
 - Progettazione ed erogazione di servizi socio-educativi, socio-ricreativi e assistenziali in strutture semi-residenziali e residenziali
 - ADA.22.218.876 - Realizzazione di interventi di riabilitazione pedagogico-educativa per soggetti in età minorile, soggetti con disabilità e/o disagio sociale

Settore Economico Professionale: "Servizi di educazione, formazione e lavoro"

- Processo: Servizi per il lavoro, apprendimento e formazione professionale
 - Sequenza: Consulenza orientativa e supporto all'inserimento lavorativo
 - ADA.23.180.583 - Supporto e accompagnamento alle transizioni e all'inserimento lavorativo
 - Sequenza: Incontro domanda e offerta di lavoro e sviluppo dell'autoimprenditorialità
 - ADA.23.183.594 - Servizi di inserimento lavorativo per soggetti svantaggiati

Vediamo ora come la Regione Toscana abbia nel proprio repertorio specifiche figure collegate a queste AdA che potrebbero essere ognuna in parte coinvolta in un processo di inserimento lavorativo di persone con disabilità assieme ad altre figure non presenti nell'Atlante in quanto appartenenti ad Ordini Professionali (Medici, Psicologi, Assistenti sociali); per ogni figura si riportano le relative competenze e si rimanda alla consultazione dell'Atlante per vedere nel dettaglio abilità e conoscenze:

Tecnico degli interventi/servizi per l'inclusione e la promozione sociale

- Monitoraggio e verifica del progetto di inclusione
- Analisi del contesto socio-territoriale
- Elaborazione del progetto di inclusione sociale con il soggetto
- Avvio della relazione di aiuto a livello individuale o di gruppo
- Supporto alla progettazione e attuazione di iniziative di partecipazione sociale da parte di gruppi sociali

Tecnico del sostegno all'autonomia personale, alla comunicazione e all'inclusione sociale a favore di soggetti con disabilità

- Sostegno allo sviluppo di processi di inclusione del soggetto nei gruppi sociali presenti nel suo contesto di vita
- Documentazione, verifica, valutazione e miglioramento dell'intervento di sostegno
- Gestione degli interventi finalizzati allo sviluppo delle autonomie e della comunicazione
- Elaborazione del piano di sostegno personalizzato
- Analisi dei bisogni di autonomia, comunicazione ed inclusione sociale del soggetto con disabilità

Addetto all'informazione, accompagnamento e tutoraggio nei percorsi formativi e di orientamento e inserimento al lavoro

- Reperimento di informazioni e gestione di sistemi integrati di documentazione
- Tutoraggio, monitoraggio e prevenzione del disagio
- Assistenza nella ricerca e gestione delle informazioni
- Accompagnamento e tutorato per l'orientamento al lavoro e l'inserimento/reinserimento lavorativo

Tecnico dell'inserimento lavorativo di persone disabili ed in situazioni di svantaggio

- Realizzazione, monitoraggio e verifica del percorso d'inserimento
- Progettazione del percorso di inserimento
- Analisi del percorso personale e delle competenze dell'utente
- Analisi dell'offerta lavorativa del territorio

L'inserimento lavorativo frutto del lavoro in team multi-competenze?

Credo siamo in grado ora di articolare qualche conclusione. Se vogliamo dare efficacia e forza all'attività di inserimento lavorativo non possiamo che immaginarla come il frutto di un "team" interdisciplinare. Senza confondere la necessità di supporto specialistico esterno, l'attività propria di un servizio di inserimento lavorativo, pubblico o accreditato, difficilmente può esplicitarsi al meglio senza comprendere al suo interno competenze in ambito:

- educativo e formativo
- psicologico
- riabilitativo e abilitativo
- giuridico e amministrativo

Non è nostro compito entrare nel dettaglio delle specifiche professioni e specializzazioni professionali, ma è evidente da quanto siamo venuti descrivendo che l'educatore sociale o socio-sanitario, lo psicologo, il terapeuta occupazionale, il tecnico della riabilitazione psichiatrica, un esperto di diritto e legislazione del lavoro, sociale e previdenziale potrebbero tutte essere figure utili. La recente normativa sui Livelli Essenziali di Assistenza [2] invita a

riflettere in modo chiaro sull'interdisciplinarietà interna ai servizi e sul modo in cui renderla pienamente funzionale allo scopo e alla "mission" fondamentale che deve a tutti restare chiara: incrementare le opportunità lavorative delle persone con disabilità.

Riferimenti

[1] Lepri C, Montobbio E. Lavoro e fasce deboli, Milano, Franco Angeli, 1993

[2] D.P.C.M 12 gennaio 2017 Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502

■ A cosa potrebbe assomigliare un percorso efficace di accompagnamento al lavoro in una comunità inclusiva

Come risulta chiaro dai contenuti che sono stati esposti, l'accompagnamento efficace al lavoro di persone con disabilità intellettiva è il risultato dell'azione congiunta di diversi soggetti e più in generale di un atteggiamento proattivo e positivo da parte di famigliari, educatori, operatori dei servizi ma anche di chi ha responsabilità di governo e orientamento delle politiche e da parte degli imprenditori. Si tratta di un'azione "corale" per usare una metafora che trova nell'immagine di una comunità inclusiva una sintesi efficace.

Come sottolineato da molti documenti e guide, l'accompagnamento al lavoro in primo luogo riguarda l'aumento delle aspettative di famiglie e giovani. Ciò significa creare condizioni che consentano ai giovani con disabilità e alle loro famiglie di sognare in grande e fissare obiettivi di vita adulta dopo la scuola. Si tratta di aumentare le aspettative di responsabili e operatori dei servizi, del governo e dei responsabili politici, delle scuole e dei datori di lavoro. Ci sono molte nozioni obsolete sulla disabilità e sul lavoro ancora presenti nell'opinione pubblica e nella cultura delle istituzioni. Queste sono il risultato di una lunga storia di segregazione e di pregiudizi sulle capacità delle persone. Cambiare questa visione implica qualcosa di più che provare a cambiare gli atteggiamenti. Si tratta di incidere sulle pratiche professionali e sulle relazioni che si sviluppano nelle comunità e che sono all'origine di atteggiamenti superati e impropri nei confronti delle persone con disabilità. Tenendo conto di questo quadro complesso, proviamo, con tutti i limiti e la prudenza necessaria, a indicare cosa dovrebbe/potrebbe accadere se i pezzi del "puzzle" andassero in ordine e si realizzasse un percorso efficace di accompagnamento al lavoro in una comunità inclusiva.

In famiglia

La famiglia costituisce, come è naturale che sia, un contesto fondamentale per sostenere le persone con disabilità nel loro sviluppo. Un aspetto chiave è senz'altro costituito dal favorire lo sviluppo progressivo di assunzione di responsabilità e **coinvolgimento nel prendere decisioni che riguardano i vari aspetti della propria vita** da quelli ordinari a quelli più complessi come ad esempio la scelta del corso di studi. Si tratta di un "allenamento" fondamentale affinché i giovani possano **chiarire i propri obiettivi, dare spazio alle proprie aspirazioni**, acquisire fiducia in sé stessi. Tutto ciò passa attraverso atti semplici come la discussione di scelte che riguardano le vacanze, gli impegni nella gestione domestica, l'uso del denaro, la promozione progressiva di indipendenza e autonomia nei soggetti che crescono.

La famiglia costituisce una risorsa insostituibile nel **sostenere "la fatica" dei figli impegnati nel loro percorso di crescita e di inclusione** che di certo comporterà insuccessi, arretramenti e imprevisti.

Sono spesso i **genitori ed eventualmente altri famigliari come fratelli e sorelle che possono facilitare relazioni e contatti con altri soggetti e organizzazioni della comunità** durante tutto il processo di formazione e accompagnamento al lavoro, come insegnanti, amici di

famiglia, datori di lavoro o membri della famiglia allargata. I genitori possono utilizzare i propri contatti e la rete all'interno della comunità e far loro sapere che il loro figlio o figlia sta cercando lavoro.

La famiglia e le organizzazioni di famigliari in un contesto complesso e spesso disarticolato sono poi una risorsa fondamentale per sostenere i diritti delle persone con disabilità nei confronti di istituzioni, servizi e organizzazioni che non di rado sembrano dimenticare o ignorare i loro doveri e mandati tra cui quello di favorire processi di eguaglianza tra tutti i cittadini.

A scuola

Il percorso di accompagnamento verso una futura occupazione e una futura carriera lavorativa è fondato su un'istruzione di alta qualità. Un sistema educativo inclusivo è fondamentale per dare forma alle opportunità che saranno disponibili per i giovani con disabilità. Gli educatori di ogni livello scolastico devono essere sostenuti e richiamati ad assumere seriamente la responsabilità di curare l'educazione e il raggiungimento di apprendimenti significativi per tutti gli studenti. Ciò significa non solo che i giovani con disabilità imparano in classi ordinarie con i loro coetanei e prendono parte a attività scolastiche e extra-curricolari ma che i loro **piani di studio, gli strumenti di apprendimento, le strategie di sostegno educativo sono calibrati sulle specifiche caratteristiche e necessità della persona.** Non sono utili al riguardo progetti educativi individualizzati generici, che non siano riferiti alla specificità del profilo neuro cognitivo della persona e che non prevedano esplicitamente l'utilizzo finalizzato di tutte le risorse educative scolastiche oltre che quelle dell'insegnante di sostegno o dell'assistente scolastico. **In questo sforzo deve essere considerato esplicitamente il contributo della letteratura scientifica e della miglior pratica professionale**

Proprio come gli studenti che non hanno disabilità, i giovani con disabilità devono essere inclusi in attività incentrate sull'esplorazione della carriera e sull'esperienza lavorativa. La programmazione educativa orientata alla carriera è di solito una componente chiave di un'istruzione di alta qualità. I giovani con disabilità devono avere accesso a questa stessa programmazione. In questo orientamento **dare spazio opportuno per l'acquisizione di competenze trasversali e life skills oltre che competenze accademiche è assolutamente necessario.**

Prendere l'abitudine di fissare obiettivi e fare piani su come raggiungerli è una pratica che si ripaga per tutta la vita di una persona. Quando i giovani identificano qualcosa che vogliono, guidarli in un esercizio di definizione degli obiettivi e di pianificazione dell'azione può aiutarli ad acquisire una pratica preziosa.

I giovani dovrebbero essere incoraggiati ad avere obiettivi lavorativi e di carriera sin dai primi anni di scuola. Sia formalmente che informalmente, la maggior parte dei bambini prende parte a conversazioni su "cosa vogliono essere quando crescono". Queste conversazioni avvengono in famiglia, così come a scuola, dall'educazione elementare a quella secondaria e post-secondaria.

Strettamente legata a questa esplorazione di preferenze e interessi è poi l'effettivo **incorag-**

giamento a correre rischi e spostarsi al di fuori della loro zona di “comfort” per apprendere nuove competenze e affrontare nuove sfide. Ai giovani con disabilità viene spesso detto che ci sono cose che non possono fare mentre dovrebbero essere più spesso sollecitati ad affrontare nuove sfide, grandi e piccole, e sostenuti nel fare nuove esperienze anche al di fuori del contesto scolastico. In questo **senso l’alternanza scuola lavoro è strumento chiave che si deve pretendere funzioni al meglio e in collegamento stretto con l’attività formativa svolta a scuola.**

Nei servizi specialistici e di riabilitazione per l’età evolutiva

L’adolescenza e la progressiva assunzione di ruoli adulti è una prova difficile per qualsiasi giovane e lo è ancor di più per le persone con disabilità intellettiva che devono poter contare su un supporto specialistico adeguato sia dal punto di vista della qualità che della quantità. Ancora troppo spesso lo sforzo dei servizi specialistici di neuropsichiatria si colloca in modo inadeguato in una “cosiddetta fase riabilitativa” che raramente supera gli anni della scuola secondaria di primo grado.

I servizi specialistici dovrebbero invece sostenere i ragazzi adolescenti con disabilità e la scuola con un supporto specifico di tipo valutativo (per la componente neuropsicologica e adattivo), **di progettazione degli interventi educativi e in alcuni casi di intervento diretto per situazioni o problematiche di maggior complessità** come ad esempio il sopraggiungere di problematiche legate alla salute mentale o a comportamenti problema.

La scuola potrebbe trovare una consulenza fondamentale nello strutturare training legati ad abilità sociali e life skills .

I servizi specialistici dovrebbero inoltre svolgere una funzione essenziale nel definire protocolli e procedure di pianificazione della transizione verso l’età adulta nella sua duplice componente: continuità nell’accesso ai servizi e supporto ai processi di progressiva assunzioni di scelte e ruoli propri della vita adulta

Ma c’è un aspetto su cui **i servizi specialistici per l’età evolutiva devono assolutamente dare un contributo ed è nella ricostruzione della storia di sviluppo della persona** e di delineazione competente delle sue possibili traiettorie di sviluppo che costituisce il miglior **accompagnamento possibile nell’accesso alla valutazione di collocabilità prevista dalla legge 68/99.** In assenza di questo sforzo di sintesi e ricomposizione il giudizio rischia di restare ancorato a pochi dati di obiettività medica e di appiattirsi su aspetti di capacità lavorativa generica.

Nei servizi per il lavoro e della formazione professionale

L’accesso al sistema di collocamento mirato previsto dalla legge 68/99 e l’iscrizione alle liste del collocamento mirato sono il punto di ancoraggio fondamentale per proseguire il percorso di accompagnamento al lavoro. L’esperienza e la ricerca internazionale indicano l’assoluta necessità che, nel quadro del sistema di collocamento, mirato **servizi specifici diano sostegno alle persone con disabilità intellettiva.**

Che questi servizi siano pubblici, come ad esempio accade in alcune regioni italiane che

hanno attivato i Servizi di integrazione lavorativa (SIL), o servizi accreditati come accade in altri contesti, i riferimenti di letteratura sono chiari nel definire le funzioni che devono essere garantite nel quadro di quello che universalmente è riconosciuto come “lavoro supportato” (supported employment).

Alcuni dei componenti chiave dei servizi per l’impiego che dovrebbero essere offerti sono:

- presenza di **operatori specificamente preparati e competenti** in tema di disabilità intellettiva e in numero sufficiente a garantire una progettazione personalizzata
- capacità di **valutazione delle competenze** e stretto coordinamento con il sistema del collocamento mirato e i servizi per la formazione professionale;
- capacità di **relazione, dialogo e collaborazione con i datori di lavoro** in particolare in tema di accomodamenti ragionevoli, informazione sui sistemi di incentivazione;
- capacità **di supporto sul posto di lavoro** - con possibilità di supporto anche a lungo termine
- stretta **connessione e collaborazione con tutta la rete dei servizi per la disabilità in età adulta** i per contribuire allo sviluppo equilibrato e armonico della persona contribuendo a dare risposta alle esigenze di abitare sociale, relazioni affettive e di comunità

L’interazione tra servizi di accompagnamento al lavoro e la formazione professionale sono cruciali per un inserimento lavorativo di successo. Nello spirito dei progetti di “impiego supportato” la formazione professionale deve accogliere le specificità e la natura del modo di apprendere della persona con disabilità intellettiva che privilegia l’esperienza e il fare rispetto all’aula tradizionale. **L’esperienza di tirocinio in azienda è fondamentale sia come occasione di avvicinamento concreto alle mansioni, alle relazioni lavorative e all’organizzazione produttiva sia come occasione di formazione sul campo.** Il formidabile lavoro di sistematizzazione dei sistemi di valutazione delle competenze, l’analisi delle mansioni e dei profili lavorativi costituiscono delle risorse importanti per rendere la formazione professionale sempre più sinergica e integrata ai percorsi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva.

Nell’impresa

L’impresa va sfidata e sostenuta ad essere inclusiva. Sfidata perché la cultura di impresa soffre spesso, come la comunità in generale, di pregiudizi nei confronti del contributo e delle capacità delle persone con disabilità. Aiutata perché il cambiamento necessario a realizzare un’impresa inclusiva deve avere un riconoscimento sociale e un sostegno adeguato in termini di competenza e risorse.

L’impresa inclusiva è un’impresa migliore per tutti i lavoratori e ogni impresa deve fare i conti con la possibilità che un proprio dipendente divenga disabile nel tempo. Ogni azienda dovrebbe dare attenzione e interesse alla disabilità (disability management) come elemento ordinario e permanente delle politiche di sviluppo delle risorse umane.

Un ruolo chiave di questo processo di costruzione dell’impresa inclusiva lo hanno i servizi

del sistema del collocamento mirato, le imprese sociali ma più in generale ogni soggetto di comunità che ha contatti e relazione con i datori di lavoro.

Ma andrebbe più spesso valorizzato il ruolo dei datori di lavoro che hanno realizzato importanti processi di inclusione nel parlare con altri datori di lavoro della loro esperienza e convincerli a provare a loro volta. ***Ogni esito positivo dell'occupazione si traduce in un altro datore di lavoro che può testimoniare il valore di assumere persone con disabilità.*** Ogni luogo di lavoro che diventa inclusivo contribuisce ad accrescere la base di conoscenza collettiva sui modi opportuni e di successo per accogliere e sostenere le persone con disabilità.

La collaborazione tra imprese profit e no profit nel costruire nuove occasioni di business pensate fin dall'inizio come forme di produzione inclusiva costituisce una delle risorse fondamentali per il futuro lavorativo delle persone con disabilità anche a fronte degli straordinari cambiamenti in atto nel mondo del lavoro.



Si ringraziano per la collaborazione le AZIENDE, i LAVORATORI, il "GRUPPO LAVORO" di CORDOWN

Indice

Premessa	pag.	3
Gli anni della scuola come palestra cruciale per prepararsi al lavoro	“	7
Le politiche e i servizi per l’inserimento lavorativo: come accedere e come orientarne l’azione	“	17
Il dibattito internazionale sull’inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettiva	“	28
Il Collocamento mirato e il rapporto con le Aziende	“	39
L’“Accomodamento Ragionevole” nel contesto lavorativo: breve profili normativi e applicativi	“	46
Costruire rapporti e collaborazioni con il mondo dell’impresa profit e no profit per rendere i contesti di lavoro inclusivi e accoglienti e accrescere le opportunità	“	53
La formazione professionale lungo tutto l’arco della vita (<i>long life learning</i>)	“	58
Le competenze degli operatori dell’inserimento lavorativo di persone con disabilità	“	70
A cosa potrebbe assomigliare un percorso efficace di accompagnamento al lavoro in una comunità inclusiva	“	75

COORDOWN



Opportunity

We are entrepreneurial and responsive ensuring we can deliver profitability to our partners