

Se ti conosco, ti capisco meglio

Percezione e conoscenza della disabilità intellettiva nei soggetti che lavorano con persone con un deficit intellettivo

Barbara Antonella Lombardo
e Gianluca Lo Presti*

Abstract

L'attività lavorativa, favorendo l'integrazione sociale delle persone con disabilità intellettiva, contribuisce positivamente allo sviluppo di questi soggetti. In questo studio a un campione di 53 individui è stato sottoposto un questionario finalizzato a indagare le differenze di percezione tra chi lavora con persone con disabilità intellettiva (n. 24) e chi non ha mai lavorato con loro (n. 29), allo scopo di individuare percorsi di intervento efficaci. Gli item che ottengono significatività statistica depongono a favore dell'ipotesi di ricerca, confermando che chi lavora con persone con deficit intellettivi conosce il fenomeno, i suoi limiti e i suoi punti di forza.

***I**l lavoro non mi piace, non piace a nessuno, ma mi piace quello che c'è nel lavoro: la possibilità di trovare se stessi.*

J. Conrad, *Cuore di tenebra*

Introduzione

Oltre a essere confermato da molte ricerche (Maccoby, 1988; Maida et al., 1989), è noto a tutti che il lavoro rappresenta una componente essenziale nella vita di ogni individuo, non solo dal punto di vista prettamente economico e remunerativo, ma anche per le sue implicazioni sociali e psicologiche, che

assumono particolare rilievo nel caso delle persone con disabilità.

Una recente ricerca mostra come le esperienze lavorative dei soggetti disabili arricchiscano la diversità culturale del posto di lavoro. Facendo riferimento ai Paesi dell'Unione Europea, va valutato positivamente il fatto che molti individui disabili siano stati inseriti in modo significativo negli ambienti di lavoro, con ripercussioni positive sull'intero contesto lavorativo (Backenroth, 2001).

Una ricerca condotta nel 1993 in Canada ha evidenziato come nelle persone con disabilità inserite nel mondo del lavoro siano presenti elevati livelli di isolamento sociale, inattività e occupazione in mansioni non significative (Lyons, 1993). Inoltre Söder (1994) ha rilevato come i datori di lavoro non sembrino avere pregiudizi diretti verso le persone con disabilità, ma possiedano delle

* Barbara Antonella Lombardo, Dottoressa in Scienze e Tecniche Psicologiche, Università degli Studi di Catania; Gianluca Lo Presti, Psicologo presso il SENPA/Servizio di Neuropsicologia e Psicopatologia dell'Apprendimento di Catania.

aspettative negative nei loro confronti e, quindi, manifestino una minore propensione ad assumere persone con disabilità.

Uno studio realizzato nel Regno Unito ha evidenziato come le piccole organizzazioni con un livello basso di assunzione di disabili manifestavano atteggiamenti più positivi rispetto alle grandi aziende (Harrison e Tomes, 1990). Secondo Backenroth (2001) i migliori fattori predittivi per gli atteggiamenti positivi verso le persone disabili sembrano essere il contatto con loro, oltre che la giovane età e l'istruzione superiore. Anche Smith et al. (1985) hanno rilevato che gli individui che avevano lavorato con persone con disabilità, o che erano stati loro datori di lavoro, manifestavano atteggiamenti positivi nei loro confronti. Perfino sul versante dell'inserimento scolastico le ricerche hanno confermato l'importanza del contatto con i soggetti in situazione di disabilità al fine di sviluppare una percezione positiva delle persone con disabilità intellettiva. Infatti, si è visto come gli insegnanti curricolari ai quali era stata data l'opportunità di insegnare a un alunno con disabilità hanno sviluppato un'idea in generale più favorevole all'integrazione (Balboni e Pedrabissi, 2000). Facendo riferimento, inoltre, agli atteggiamenti da parte dei coetanei, molte ricerche confermano che l'esperienza diretta con i casi di integrazione scolastica favorisce lo sviluppo di un atteggiamento positivo nei confronti dell'integrazione degli alunni con disabilità (Balboni e Pedrabissi, 2000; Besio e Chinato, 1997; Cornoldi et al., 1998; Vianello, 1988).

In più, è stato osservato come i soggetti che hanno lavorato insieme a persone con disabilità intellettiva hanno una maggiore percezione della disabilità e una rappresentazione più positiva di essa (Backenroth, 1996).

La ricerca qui presentata fa riferimento ai lavori brevemente descritti, focalizzandosi sulla percezione che i lavoratori normodotati

hanno riguardo ai propri colleghi con disabilità intellettiva, in antitesi agli individui che non lavorano con persone con disabilità intellettiva.

Scopo e ipotesi di ricerca

Con il presente lavoro si vuole osservare l'eventuale differenza di percezione della disabilità intellettiva esistente tra chi ha avuto dei contatti con persone con disabilità e chi, invece, non ha avuto l'opportunità di conoscere in maniera diretta il fenomeno. Evidenziando queste eventuali differenze, verranno delineati dei metodi di intervento efficaci. Dato l'obiettivo, si ipotizza una chiara differenza di percezione tra le persone che lavorano a contatto con colleghi con disabilità intellettiva e i soggetti che, invece, non vi lavorano. Questa differenza si dovrebbe porre a livello di un tipo di conoscenza maggiore del fenomeno, delle leggi che tutelano la disabilità intellettiva e del modo di vederla da parte delle persone che lavorano con soggetti con disabilità intellettiva, mentre, nel gruppo che non vi lavora, si ipotizza di osservare delle conoscenze più legate a luoghi comuni e stereotipi. L'ipotesi è caratterizzata da una differenza statisticamente significativa ($\alpha < .05$) tra i due gruppi di individui.

Metodologia e campione

La metodologia impiegata è stata quella della somministrazione individuale di un questionario carta e matita.

Sono stati individuati 2 gruppi di soggetti, inseriti nel mondo del lavoro, per un campione totale di 53 individui. I 2 gruppi sono così composti: 24 soggetti che lavorano con persone con Disabilità Intellettiva (lavorano con D.I./gruppo sperimentale) e 29 soggetti



che non lavorano e non hanno mai lavorato con persone con Disabilità Intellettiva (non lavorano con D.I./gruppo di controllo) (vedi tabella 1). I soggetti del gruppo sperimentale sono stati reperiti presso cooperative sociali di tipo B¹ del territorio nazionale.

Il gruppo sperimentale, composto da 24 soggetti che lavorano con D.I., è formato da 13 maschi e 11 femmine, di età compresa fra i 25 e i 45 anni. Quindici soggetti lavorano nel settore privato e 9 nel pubblico impiego. La scolarizzazione del gruppo sperimentale è così composta: 2 soggetti possiedono una laurea, 13 un diploma di maturità e 9 hanno la sola licenza di scuola secondaria di primo grado.

Il gruppo di controllo degli individui che non lavorano con D.I. (n. 29) risulta formato da 13 maschi e 16 femmine. L'età è compresa tra i 25 e i 45 anni. Tredici soggetti lavorano in ambito privato e 16 svolgono un lavoro

pubblico. I titoli di studio risultano i seguenti: 3 soggetti possiedono una laurea, 22 un diploma di maturità, 4 la sola licenza di scuola secondaria di primo grado. È stato sottolineato più volte l'anonimato della ricerca, esplicitando che non dovevano assolutamente essere menzionati i nominativi dei partecipanti, i dati relativi al posto di lavoro e (nel gruppo sperimentale) i nomi delle persone con disabilità intellettiva.

Strumenti

Lo strumento adoperato nella ricerca è stato un questionario carta e matita in cui era richiesto di indicare, su una scala Likert a 5 punti, senza punto intermedio, il grado di accordo o disaccordo con 20 item.² La scala era così composta: Per nulla (1), Poco (2), Abbastanza (4), Molto (5). Alcuni item sono stati

TABELLA 1
Campione appaiato per numero, sesso, età, impiego e scolarità

GRUPPO	N	SESSO		RANGE ETÀ	IMPIEGO		SCOLARITÀ		
		M	F		PUBBLICO	PRIVATO	LAUREA	DIPLOMA	SECON- DARIA DI 1° GRADO
Sperimentale Soggetti che lavorano con persone con Disabilità Intellettiva (lavorano con D.I.)	24	13	11	25-45	9	15	2	13	9
Controllo Soggetti che non lavorano e/o non hanno mai lavorato con persone con Disabilità Intellettiva (non lavorano con D.I.)	29	13	16	25-45	16	13	3	22	4

¹ Le cooperative di tipo B si occupano, appunto, di favorire l'integrazione lavorativa delle persone in diverse condizioni di svantaggio (tossicodipendenti, ex detenuti, soggetti con disabilità, ecc.).

² Il questionario può essere richiesto direttamente alla dott.ssa Barbara Lombardo (barbara_lombardo@tiscali.it).

invertiti (item: 1, 2, 4, 5, 13, 15). Più alto è un punteggio, più negativa risulta la percezione nei confronti della nostra tematica.

Il questionario è stato appositamente costruito per la ricerca, creando degli item *ex novo* e adattandone altri da strumenti già validati dalla letteratura specialistica. Si è fatto riferimento ai seguenti questionari:

- il questionario per gli insegnanti sui disturbi d'apprendimento di Di Nuovo (Buono, 1997);
- il questionario di Vianello sull'inserimento scolastico del bambino con sindrome di Down (Vianello e Moalli, 2001).

Per quanto concerne lo strumento elaborato da Di Nuovo, si è fatto riferimento, adattandoli, agli item 7 e 16. Invece, per quanto riguarda il questionario di Vianello, si sono adattati gli item 2, 10, 12 e 15. Lo strumento costruito, inoltre, presentava una seconda parte, consistente in 2 domande aperte volte a indagare sia gli impedimenti che, secondo i soggetti, ostacolano un'adeguata integrazione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva, sia le condizioni che potrebbero migliorare quest'integrazione. Per quanto concerne questa seconda parte dello strumento, le risposte sono state valutate procedendo a un'analisi qualitativa, attraverso la creazione di specifiche categorie.

Analisi dei dati

Dato sia il numero dei soggetti che il disegno di ricerca (confronto tra due gruppi, individui differenti), abbiamo optato per un tipo di statistica non parametrica, così da garantire a pieno un rigore metodologico anche nell'analisi statistica dei dati. In tal caso il test U di Mann-Whitney è quello più opportuno. Si pone come livello di significatività $\alpha < .05$.

Come evidenziato dalla tabella 2, gli item 1, 2, 3, 4, 5, e 6 non hanno ottenuto significatività statistica. Questi, in generale, si riferiscono: al modo di vedere la disabilità intellettiva, ad esempio come limitazione e impegno per la società, alle conoscenze sul fatto che la persona con disabilità intellettiva possa non avere menomazioni esteriori e alla possibilità che la persona con disabilità intellettiva possa vivere una vita autonoma.

L'item 7, che si riferisce alla possibilità che la persona con disabilità intellettiva possa condurre una vita autonoma, ottiene invece un valore statisticamente significativo ($u = 491.000; p = 0.008$). Ottengono un punteggio maggiore i soggetti che lavorano con D.I.

Ne deriva, quindi, che chi non ha mai lavorato con persone con disabilità intellettiva non ha un'adeguata conoscenza del fenomeno; dunque la disabilità intellettiva viene vista in maniera più grave e limitante di quanto venga percepita da chi ha dei contatti con loro. L'item 8 fa riferimento alla conoscenza delle leggi che favoriscono l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva. I dati presentano una differenza statisticamente significativa fra i due gruppi d'osservazione ($u = 585.000; p = .000$).

Come evidenziato dalla tabella 2 e dalla figura 1, è il gruppo che ha avuto modo di lavorare con soggetti con D.I. che dimostra di possedere più informazioni riguardo ai riferimenti normativi. Ciò può essere spiegato in quanto, proprio ai fini dell'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità intellettiva, è necessario conoscere, specie per i datori di lavoro, la normativa vigente. Gli item dal 9 all'11 non dimostrano nessuna differenza significativa. Questi si riferiscono alla possibilità che una persona con disabilità intellettiva possa lavorare svolgendo qualsiasi tipo di mansione, senza compromettere la vita di relazione degli altri lavoratori. L'item 12, invece, presenta significatività

TABELLA 2
Item dall'1 al 10. Media, DS, ESM e Differenze significative

ITEM 1-10	GRUPPO SPERIMENTALE (N. 24)			GRUPPO DI CONTROLLO (N. 29)			U	P
	M	D.S.	ESM	M	D.S.	ESM		
1. Stimolazione	3.05	1.34	.27	3.35	1.44	.27	295.5	ns
2. Supporti	1.88	0.87	.18	1.88	1.27	.24	385.5	ns
3. Carenza stimolazioni	3.77	1.16	.24	3.45	1.37	.25	390	ns
4. Casa	2.94	1.43	.29	2.25	1.49	.28	440.5	ns
5. Limitazioni	2.25	1.14	.23	2.52	1.54	.29	337.5	ns
6. Menomazioni	4.20	1.08	.22	3.72	1.66	.31	404.5	ns
7. Vita autonoma	3.85	1.18	.24	2.92	1.61	.30	491	< .001
8. Leggi	3.81	1.30	.27	2.11	1.17	.22	585	< .001
9. Inserimento	3.31	1.65	.34	2.75	1.51	.28	426.5	ns
10. Qualsiasi	2.00	0.99	.20	1.86	0.90	.17	364.5	ns

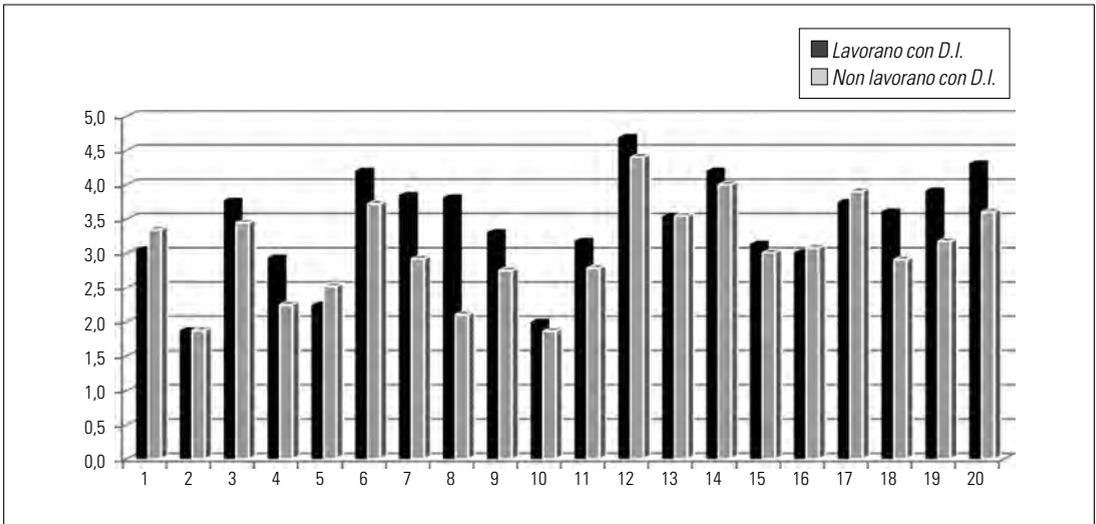


Fig. 1 Media valori dei 2 gruppi (lavorano e non lavorano con persone con D.I.) al questionario.

statistica ($u = 438.000$; $p = 0.036$). Anche in questo caso, come nella situazione complessiva, è il gruppo che lavora con D.I. ad avere

una percezione migliore degli individui con disabilità intellettiva, trovandosi d'accordo sulla necessità di aiutare una persona con

disabilità intellettiva, qualora ce ne fosse bisogno. Ciò può essere spiegato in quanto chi ha avuto modo di lavorare insieme a persone con disabilità intellettiva ha una visione più realistica della stessa, capendo quindi che ci sono casi in cui il lavoratore disabile ha bisogno di aiuto e casi in cui riesce, invece, a svolgere il suo lavoro in maniera autonoma. Anche gli item dal 13 al 17 non presentano nessuna differenza significativa. Essi fanno riferimento all'importanza di un tutor che aiuti la persona con disabilità intellettiva a inserirsi nel luogo di lavoro e al fatto che l'inserimento del lavoratore con disabilità intellettiva promuova la sua indipendenza sociale.

Facendo riferimento alla tabella 3, si nota come gli item 18 ($u = 450.500; p = 0.051$), 19 ($u = 461.000; p = 0.026$) e 20 ($u = 485.500; p = 0.008$) rilevano una differenza significativa tra i due gruppi esaminati. Questi si

riferiscono al fatto di affidare un lavoro di pubblico servizio a una persona con disabilità intellettiva, all'assunzione di responsabilità della persona con disabilità intellettiva sul luogo di lavoro e alla capacità della persona con disabilità intellettiva di svolgere adeguatamente la sua mansione. Anche questo può essere dovuto alla maggiore conoscenza che chi lavora con le persone con disabilità intellettiva ha del fenomeno, a differenza di coloro che non hanno mai avuto la possibilità di intrecciare rapporti di lavoro con questi individui, che dimostrano invece una visione della disabilità intellettiva più negativa e debilitante.

La seconda parte del questionario, come già detto, presenta due domande aperte che fanno riferimento, rispettivamente, agli impedimenti che non permettono un'adeguata integrazione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva e alle condizioni

TABELLA 3
Item dall'11 al 20. Media, DS, ESM e Differenze significative

ITEM 11-20	GRUPPO SPERIMENTALE (N. 24)			GRUPPO DI CONTROLLO (N. 29)			U	P
	M	D.S.	ESM	M	D.S.	ESM		
11. Normodotati	3.18	1.49	.30	2.79	1.55	.29	386.5	ns
12. <i>Dare una mano</i>	4.69	0.36	.07	4.41	0.68	.13	438	< .05
13. Sviluppo emotivo	3.54	1.48	.30	3.54	1.34	.25	368	ns
14. Indipendenza sociale	4.20	1.05	.21	4.00	1.08	.20	403	ns
15. Lavoro routinario	3.14	1.42	.29	3.01	1.29	.24	376	ns
16. Lavoro privato	3.01	1.28	.26	3.08	1.30	.24	345	ns
17. Tutor	3.74	1.60	.33	3.90	1.13	.21	365	ns
18. <i>Lavoro pubblico</i>	3.61	1.25	.26	2.91	1.25	.23	450.5	< .05
19. <i>Responsabilità</i>	3.91	0.82	.17	3.18	1.24	.23	461	< .05
20. <i>Adeguatamente</i>	4.31	0.75	.15	3.60	1.12	.21	485.5	< .001

che si potrebbero realizzare per migliorare l'integrazione.

Il gruppo di soggetti che lavora con D.I. definisce come maggiore impedimento (44,7%) all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva l'inadeguatezza delle istituzioni formative e delle leggi esistenti. Invece, per il gruppo che non lavora con persone con D.I. la causa più importante (36%) è da rilevare nel comportamento dei normodotati e nella famiglia del soggetto con disabilità intellettiva. Questa causa, per il gruppo sperimentale, non è invece molto determinante (15,8%).

Il gruppo dei soggetti che non lavora con D.I., inoltre, attribuisce alle istituzioni formative e alle leggi minore importanza (32%) rispetto al gruppo che lavora con D.I. Entrambi i gruppi sono d'accordo nel notare la presenza nella società di pregiudizi, livelli di discriminazione e ignoranza sul fenomeno della disabilità intellettiva (28,9% gruppo sperimentale; 24% gruppo di controllo).

Inoltre il gruppo che lavora con D.I. attribuisce, anche se in misura notevolmente minore (5,2%) rispetto alle altre cause, una possibile responsabilità ai ritmi produttivi troppo veloci del mercato del lavoro e alla sua «foga produttiva». Riferendoci al gruppo che lavora insieme a soggetti con D.I., circa 3 casi su 10 identificano come impedimento la scarsa collaborazione tra normodotati e disabili e il ruolo del tutor, ritenuto non adeguatamente formato ad aiutare la persona con disabilità intellettiva a inserirsi nel mondo del lavoro.

Ancora, una piccola parte del gruppo che non lavora con D.I. pensa che una delle possibili cause della mancata integrazione della persona con disabilità intellettiva sia da attribuire alla loro stessa incapacità (4%). Nonostante questa risposta sia stata data da una parte non consistente del campione, non è certo da ignorare. Infine una parte dello

stesso gruppo (4%) non pensa esistano degli impedimenti all'integrazione lavorativa della persona con D.I.

La seconda domanda aperta fa riferimento alle condizioni che potrebbero migliorare questa integrazione.

A parere del gruppo che lavora con D.I., dovrebbero esistere una più attenta programmazione della formazione professionale e un ambiente lavorativo più flessibile (60%). Invece, per il gruppo che non lavora con D.I. dovrebbero essere istituiti dei corsi di formazione, emanate leggi più specifiche e sarebbe necessario affiancare al lavoratore disabile la figura del tutor (45%). Secondo questo gruppo di soggetti è ugualmente importante: stimolare il lavoratore disabile, dare degli incentivi alle aziende e incrementare le conoscenze sul fenomeno della disabilità intellettiva (15%). Infine, un lavoratore su 10 pensa sia importante dare fiducia e «far sentire normale» il lavoratore disabile.

Per quanto concerne il gruppo che lavora con D.I., sarebbe importante stimolare e seguire le attitudini del soggetto con disabilità intellettiva (14,2%), oltre che avere pazienza, instaurare un efficace dialogo (11,4%) e non creare, all'interno dell'ambiente di lavoro, differenze con gli altri lavoratori normodotati (5,7%). Infine, un lavoratore su 3 ritiene utile avvalersi di strategie di potenziamento cognitivo e promuovere la nascita di cooperative sociali.

Conclusioni

Dai dati analizzati emerge che chi lavora con persone con disabilità intellettiva manifesta una maggiore conoscenza del fenomeno. Infatti questi individui non solo conoscono le leggi che tutelano il lavoratore disabile, ma pensano anche che egli possa vivere autonomamente, svolgere un lavoro di pubblico

servizio, assumersi le proprie responsabilità sul luogo di lavoro e dedicarsi a un'occupazione in maniera adeguata. Queste considerazioni non vengono invece fatte da chi non lavora con loro. Al contrario, questi individui pensano che la disabilità intellettiva stessa sia un impedimento all'integrazione sociale.

Inoltre chi non lavora con individui con disabilità intellettiva pensa sia importante affiancargli un tutor. Anche questo dato ci permette di evidenziare come questa categoria di soggetti non percepisca il lavoratore con disabilità intellettiva come in grado di lavorare autonomamente. Risulta quindi necessario incrementare le conoscenze relative alla disabilità intellettiva.

Altre ricerche (Buono, 1997; Lo Presti, 2008) mettono in luce come anche chi, potenzialmente, potrebbe trovarsi di fronte soggetti con disabilità intellettiva (come nel caso degli insegnanti) non ha un'adeguata percezione del fenomeno.

Nonostante si sia evidenziato come le persone che lavorano insieme a soggetti con disabilità intellettiva abbiano una migliore conoscenza del fenomeno e una percezione più positiva rispetto a chi, invece, non ha mai lavorato insieme a loro, in alcuni punti questi due gruppi non si differenziano.

Ciò significa che anche coloro che, per motivi di lavoro, hanno dei contatti con le persone con disabilità intellettiva considerano alcuni aspetti della disabilità intellettiva in maniera uguale a chi non lavora con questi individui. Ci si riferisce, ad esempio, alla possibilità che una persona con disabilità intellettiva possa svolgere un lavoro autonomo, in proprio, o al fatto che l'inserimento lavorativo della persona con disabilità intellettiva possa incrementare la sua indipendenza sociale, oltre a non compromettere la vita di relazione degli altri lavoratori normodotati. Sono questi, dunque, gli aspetti che andrebbero approfonditi nel lavoro con le persone che hanno già dei

contatti con i soggetti con disabilità intellettiva. Si potrebbero quindi creare dei progetti formativi rivolti alle aziende che abbiano già dei lavoratori con deficit intellettivo che puntino ad approfondire, insieme ai soggetti normodotati, altri aspetti della disabilità intellettiva. Sarebbe utile esaminare i punti di forza delle persone con disabilità intellettiva, illustrando dettagliatamente le potenzialità di un soggetto con un deficit intellettivo.

Concludendo, occorre uscire dal luogo comune secondo il quale la vita di una persona con disabilità intellettiva deve essere necessariamente segnata da limitazioni e negazioni. I dati ci mostrano come non siano vere le affermazioni secondo le quali una persona con disabilità intellettiva non può lavorare, non può vivere in maniera autonoma, non può essere indipendente, responsabile...

Ma risulta necessario soffermarsi su altri aspetti della disabilità intellettiva, più «sottili», che neppure chi ha dei contatti con questa categoria di persone, a un primo impatto, riesce a percepire. È estremamente importante *conoscere e far conoscere* la disabilità intellettiva in tutte le sue sfaccettature, non mettendo in luce solo i punti deboli ma anche quelli di forza.

Altre linee di ricerca future potrebbero approfondire non solo le modalità per ridurre pregiudizi o aumentare l'integrazione, ma anche esperienze di vario genere in cui vengono usati metodi d'integrazione nel campo dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità intellettiva.

Bibliografia

- Balboni G. e Pedrabissi L. (2000), *Atticus of Italian teachers and parents toward school inclusion of students with mental retardation: The role of experience*, «Education and Training in Mental Retardation and Development», vol. 35, n. 2, pp. 148-159.



- Besio S. e Chinato M.G. (1997), *A che punto è l'integrazione? Indagine su idee e atteggiamenti di insegnanti di sostegno in formazione*. In R. Vianello e C. Cornoldi (a cura di), *Metacognizione e sviluppo della personalità. Ricerche e proposte di intervento*, Bergamo, Junior, pp. 281-290.
- Buono S. (a cura di) (1997), *Ritardo mentale e disabilità. Studi e ricerche in memoria di Francesco Cacciaguerra*, Troina, Associazione «Oasi Maria Santissima».
- Conrad J. (1987), *Cuore di tenebra*, Milano, Garzanti.
- Cornoldi C. et al. (1998), *Teacher attitudes in Italy after twenty years of inclusion*, «Remedial and Special Education», vol. 18, pp. 133-142.
- Di Nuovo S. (2003), *Fare ricerca. Introduzione alla metodologia per le scienze sociali*, Roma, Bonanno Editore.
- Harrison B. e Tomes A. (1990), *Employers' attitudes to the employment of people with mental handicaps: An empirical study*, «Mental Handicap Research», vol. 3, pp. 196-213.
- Licciardello O. (2002), *Gli strumenti psicosociali nella ricerca e nell'intervento. Premesse epistemologiche e dimensioni applicative*, Milano, FrancoAngeli.
- Lo Presti G. (2008), *Il punto di vista degli insegnanti della scuola primaria in relazione sia alla percezione delle difficoltà d'apprendimento che ai problemi comportamentali ed emotivi*, Atti del IX Convegno Internazionale «Imparare: questo è il problema. Dislessia e scuola», Università della Repubblica di San Marino, 19-20 Settembre 2008.
- Lyons R.F. (1993), *Meaningful activity and disability. Capitalizing upon the potential of outreach recreation networks in Canada. Special issue: Outreach rehabilitation in Canada*, «Canadian Journal of Rehabilitation», vol. 6, pp. 256-265.
- Maccoby M. (1988), *Why work?*, New York, Simon & Schuster.
- Maida C.A. et al. (1989), *The crisis of competence. Transitional stress and the displaced worker*, New York, Brunner/Mazel.
- Pedrabissi L. e Santiniello M. (1997), *I test psicologici*, Bologna, il Mulino.
- Smith C.H., Edwards J.E., Heinemann A.W. e Geist C. (1985), *Attitudes toward & performance evaluations of workers with disabilities*, «Journal of Applied Rehabilitation Counseling», vol. 16, n. 1, pp. 39-41.
- Söder M. (1994), *Employers' attitude and handicap*. In OECD Documents, *Disabled youth and employment*.
- Statera G. (1982), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Palermo, Palumbo.
- Vianello R. (1988), *Gli atteggiamenti dei genitori e degli insegnanti nei confronti del minore con insufficienza mentale*. In G. Tampieri, S. Soresi e R. Vianello (a cura di), *Ritardo mentale. Rassegna di ricerche*, Pordenone, E.R.I.P.
- Vianello R. e Moalli E. (2001), *Integrazione a scuola: le opinioni degli insegnanti, dei genitori e dei compagni di classe*, «Giornale Italiano delle Disabilità», vol. 1, n. 2, pp. 29-44.
- Wackenroth G.A. (1996), *Disabilities in working life. A review of Swedish research and some theoretical considerations*, «American Psychological Association», vol. 1, n. 4, pp. 278-292.
- Wackenroth G.A. (2001), *People with disabilities and the changing labor market: some challenges for counseling practice and research on workplace counseling*, «International Journal for the Advancement of Counseling», vol. 23, n. 1, pp. 21-30.

Summary

Many research projects highlight how work makes a positive contribution to the growth of persons with mental disabilities by favouring the social integration of these persons. A questionnaire was submitted to a sample of 53 persons in this study, the questionnaire was designed to investigate the differences in perception between those working together with persons that have mental disabilities (24 persons) and those who have never worked with the mentally disabled (29 persons), in order to identify effective treatment approaches. The items which achieved statistical significance favour the research assumptions, by confirming that the persons who work together with the mentally disabled are aware of the phenomenon, its limits and its points of strength.