

L'inserimento lavorativo della persona con disabilità intellettiva

Angelo Lascioli*

monografia

Sommario

Quando si guarda al fenomeno della disabilità, occorre distinguere il punto di vista legato ai diritti da quello assistenziale. Quella dei diritti è un'ottica che non si focalizza sullo stato di disabilità come tale, ma sulla persona del disabile in quanto essere umano che gode di dignità ed è portatore di diritti. È proprio in questa prospettiva che va ripensato il diritto all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, soprattutto se si tratta di disabilità intellettiva. Assegnare un ruolo lavorativo alle persone che hanno una disabilità genera redditività, cittadinanza e opportunità identitarie, rendendo la persona meno dipendente dagli altri e la società più democratica.

Dalla logica dell'assistenza a quella dei diritti

La società occidentale, a partire dalla seconda metà del XX secolo, ha vissuto un'importante rivoluzione per ciò che riguarda la disabilità. Si è modificata drasticamente la modalità di concepire la persona con disabilità e le sue problematiche e si è pervenuti a una nuova definizione del concetto di disabilità, espressione delle recenti trasformazioni culturali e scientifiche che si sono manifestate a livello internazionale. Alla costruzione della nuova concezione di disabilità hanno contribuito attivamente gli stessi individui disabili, che sono stati i primi a essere coinvolti in questo processo di cambiamento, iniziando a percepirsi

in modo nuovo e chiedendo anche alle altre persone di considerarli in modo differente.

La rivoluzione culturale a cui ci si riferisce riguarda innanzitutto il superamento del cosiddetto «modello medico-scientifico della disabilità», fondato sull'equivalenza disabilità-malattia e — per metonimia — disabile-malato da assistere. In altri termini, si riteneva che la disabilità — intesa come limitazione o perdita della capacità di compiere un'attività di base — e l'handicap — quale condizione di svantaggio derivante da una menomazione o da una disabilità — fossero espressione di uno stato di malattia.¹

A questo modo di concepire la disabilità si è sostituito il cosiddetto «modello dei di-

* Ricercatore di Pedagogia Speciale all'Università di Verona.

¹ Cfr. World Health Organization/WHO, *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*, Geneva, Switzerland, 1980.

ritti» (di cui sono espressione le importanti dichiarazioni dell'ONU²). Il punto di vista legato ai diritti, a differenza del punto di vista medico-scientifico, non si focalizza sullo stato di disabilità in quanto tale, ma sulla persona del disabile in quanto essere umano che gode di dignità ed è portatore di diritti.

La ricaduta sociale di tale mutamento di paradigma ha generato importanti cambiamenti soprattutto nelle persone con disabilità, nei loro familiari e nelle associazioni che li rappresentano. Le persone con bisogni speciali non accettano più di essere viste come destinatari di interventi caritatevoli e paternalistici, ma vogliono essere considerate come individui che desiderano gestirsi autonomamente e che sanno prendere il posto che spetta loro di diritto nell'ambito della vita sociale e politica. Ecco come questo cambiamento viene commentato da Giampiero Griffo, membro dell'esecutivo mondiale dell'associazione *Disabled Peoples' International / DPI*:

Si passa dall'incapacità come problema individuale alla discriminazione prodotta dalla società; dalla condizione di cittadini invisibili a quella di persone titolari di diritti umani; dalle politiche dell'assistenza e della sanità alle politiche inclusive e di *mainstreaming*; da oggetti di decisioni prese da altri a soggetti consapevoli che vogliono decidere della propria vita. Sono cambiamenti di approccio alla disabilità che fanno proprio il modello sociale della disabilità basato sul rispetto dei diritti umani e che si sintetizzano nello slogan del movimento mondiale delle persone con disabilità «niente su di noi senza di noi».³

² Cfr. *Dichiarazione dei diritti della persona con ritardo mentale*, ONU, 1971; *Dichiarazione dei diritti delle persone disabili*, ONU, 1975; *Regole standard per il raggiungimento delle pari opportunità per i disabili*, adottate dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 dicembre 1993; *Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità*, 30 marzo 2007.

³ G. Griffo, *La Convenzione ONU: un nuovo approccio alla disabilità*. In *A servizio dei diritti. La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità*, pubblicazione promossa da Provincia di Milano

Il nuovo approccio che emerge dalla Convenzione dell'Onu (2006) supera la tradizionale visione istituzionalizzante e segregante della disabilità, promuovendo il vivere in comunità, anche attraverso il sostegno alla vita indipendente (artt. 19 e 20), trattamenti rispettosi dei diritti umani per le persone che non sono in grado di rappresentarsi autonomamente (art. 12), accesso a tutti i diritti su base di eguaglianza e senza effettuare discriminazioni.

Come osserva Gutmann,⁴ per ottimizzare la partecipazione politica è necessario produrre migliori politiche attraverso il coinvolgimento nel processo decisionale di coloro che sono direttamente interessati dalle decisioni stesse, incoraggiare lo sviluppo delle capacità di giudizio politico dei diversi interlocutori, garantire uguale dignità a tutti i cittadini. Sostenere la necessità che la persona con disabilità partecipi attivamente ai processi decisionali che la riguardano comporta il superamento di ogni forma di stigmatizzazione sociale e delle pratiche che riflettono e perpetuano la discriminazione e l'esclusione delle persone con bisogni speciali. Il punto di vista dei diritti nel concepire le problematiche delle persone con disabilità corregge la mentalità secondo la quale avere una disabilità significa avere minori e più limitati diritti rispetto alle altre persone.

I diritti delle persone con disabilità, tuttavia, non vanno concepiti come diritti di gruppi di privilegiati o come esenzioni da obblighi. Questo modo di concepire la questione, infatti, appartiene ancora alla logica assistenziale con cui si pensava di poter compensare la situazione di svantaggio attraverso un sistema di trattamento sanitario e di protezione

nell'ambito del progetto «A servizio dei diritti», Milano, 2008, p. 12.

⁴ A. Gutmann, *Liberal equality*, New York and London, Cambridge University Press, 1980, pp. 178-181.

sociale. Il nucleo fondamentale su cui si fonda la logica assistenziale, infatti, è l'idea sbagliata che le persone con disabilità non abbiano gli stessi bisogni e diritti degli altri individui, come pure gli stessi doveri.

Il superamento della logica dell'assistenza in favore della logica dei diritti si afferma autorevolmente a partire dalla *Dichiarazione dei diritti delle persone disabili*, proclamata dalla Risoluzione n. 3447 dell'Assemblea Generale del 9 dicembre 1975 e dalla *Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sui diritti umani*, tenutasi a Vienna nel giugno 1993. In entrambe, si riafferma il fatto che tutti i diritti umani e le libertà fondamentali sono universali e senza riserve. La Conferenza mondiale sui diritti umani, in particolare, richiama i governi a adottare o correggere la legislazione per assicurare l'accesso delle persone disabili ai diritti all'istruzione, al lavoro, a una vita indipendente e a una partecipazione attiva a tutti gli aspetti della vita sociale. Il medesimo principio è stato riaffermato nel testo della *Convenzione sui diritti delle persone disabili* delle Nazioni Unite e dal suo *Protocollo Opzionale*, adottato il 13 dicembre 2006.

La Convenzione segna un «paradigma di rottura» negli atteggiamenti e approcci nei confronti delle persone disabili. Tuttavia, affinché si possa realizzare una reale ed effettiva integrazione sociale delle persone con disabilità, così come auspicato dal modello dei diritti, è indispensabile la messa in campo di tutti gli interventi (di tipo politico, economico, sociale e educativo) necessari per far sì che tutte le persone siano poste nella condizione effettiva di esercitare ed espletare i diritti e i doveri di cui risultano titolari. Infatti, come osservano Doyal e Gough, esiste un nesso di interdipendenza tra diritto e dovere/potere:

Consideriamo un individuo A che ritenga di avere un dovere di qualche tipo verso altri individui appartenenti al gruppo B, i quali si attendono a

loro volta che questi adempia il proprio obbligo. Assumiamo inoltre che A sia al corrente di tale aspettativa e la giudichi legittima [...]. La credenza che A sia effettivamente tenuto al proprio dovere presuppone, sia in A che in B, la convinzione che egli possa agire in modo conforme alle attese. In altre parole «dovere» implica «potere». L'assegnazione di un dovere — affinché risulti intelligibile come tale per coloro che lo accettano e per coloro che lo attribuiscono — deve pertanto recare con sé la credenza che il titolare del medesimo abbia diritto al livello di soddisfazione dei bisogni necessario per agire conformemente.⁵

Talvolta, il sistema su cui si fonda il modello dei diritti trova il suo limite proprio nella carente applicazione delle leggi che, in quanto parzialmente applicate (e talvolta aggirate), non consente il passaggio dalla logica dell'assistenza a quella dei diritti. Si pensi, ad esempio, che al 31 dicembre 2007, a fronte dei dati in base ai quali risultavano iscritte al collocamento obbligatorio 768.394 persone con disabilità, sono stati rilevati, sempre in riferimento al 2007, solo 30.017 avviamenti al lavoro.⁶

Il tasso di occupazione delle persone con disabilità è pari al 19,3%, mentre per le persone senza disabilità si aggira intorno al 55,8%.⁷

In base alla V Relazione al Parlamento⁸ sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, anni 2008-2009, realizzata sulla base dei dati trasmessi dalle regioni al Ministero del Lavoro (ai sensi dell'articolo 21 della legge 68/99) e dell'attività di indagine curata dall'ISFOL (ai sensi della convenzione

⁵ L. Doyal e I. Gough, *Una teoria dei bisogni umani*, Milano, FrancoAngeli, 1999, pp. 127-128.

⁶ Vedi Isfol-Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2009. Al 31 dicembre del 2008 si registrava un totale di 769.598 unità iscritte agli elenchi unici provinciali, cifra superiore di quasi 1.204 unità rispetto al dato del 2007. Nel 2009, il totale degli iscritti subisce un'ulteriore contrazione di 18.313 unità.

⁷ Vedi ISTAT, 2002.

⁸ Vedi V Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68, «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, anni 2008-2009.

ISFOL-Ministero sullo stato di attuazione della legge), risulta in calo il numero dei soggetti disabili iscritti agli elenchi tenuti dagli uffici provinciali competenti. C'è una contrazione anche del numero degli inserimenti lavorativi: si passa, infatti, dai 28.306 avviamenti registrati nel 2008 ai 20.830 del 2009.⁹ Per ciò che riguarda la quota di riserva espressa dalle imprese pubbliche e private nel biennio di riferimento, emerge il dato che la percentuale di assenza di copertura rimane inalterata al 25% in entrambe le annualità. Anche per ciò che riguarda la Pubblica Amministrazione, la quota di posti scoperti cresce di oltre 6 punti percentuali (dal 19 al 25%).¹⁰

Disabilità intellettiva¹¹ e inserimento lavorativo: breve descrizione del fenomeno

L'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili è parte costitutiva del processo di costruzione di una società fondata sull'uguaglianza e sulla pari dignità di tutti i suoi membri.¹² La parità di trattamento in

materia di occupazione, come previsto dalle normative europee,¹³ rappresenta un passo decisivo nella direzione della costruzione di un reale diritto di cittadinanza attiva per chi si trova in condizioni di svantaggio. L'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli, come previsto dalla Direttiva 2000/78/CE, pone a carico dei datori di lavoro e degli altri destinatari della Direttiva¹⁴ l'obbligo di adottare «soluzioni ragionevoli per i disabili», vale a dire provvedimenti appropriati per consentire agli individui disabili di accedere a un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o ricevere una formazione adeguata.¹⁵

Un bisogno di inserimento, quello dei lavoratori con disabilità, che fa dello stesso lavoro un'occasione finalizzata non soltanto all'acquisizione di un reddito ma soprattutto al riconoscimento di un ruolo sociale attivo. Da qui il valore aggiunto, sia per la persona che per la collettività, dell'apertura del mondo del lavoro anche a chi si trova in una situazione di svantaggio sociale a seguito di limitazioni derivanti dalle sue condizioni di salute.

Per ciò che riguarda lo specifico della disabilità intellettiva, va evidenziato che la Legge n. 68/1999 rappresenta un'evoluzione rispetto alla Legge-quadro n. 104/1992, sia perché introduce il concetto di disabilità intellettiva (tipologia non prevista dalla Legge-quadro), sia perché estende le tutele in materia di lavoro anche alle persone con questo tipo di disabilità. Va precisato che l'inserimento lavorativo della persona con disabilità intellettiva, se finalizzato a generare

⁹ Ibidem, p. 125.

¹⁰ Ibidem, p. 13.

¹¹ Con disabilità intellettiva si intendono identificare sia una serie di problemi e difficoltà presenti in soggetti con ritardo dello sviluppo intellettivo, sia problemi e difficoltà presenti in soggetti che, a seguito di traumi e/o patologie (nel senso medico del termine), presentano un funzionamento intellettivo alterato e/o deficitario. La disabilità intellettiva non può essere considerata come un unico quadro clinico, ben definito, ma va concepita come una problematica che fa riferimento a varie situazioni che, sul piano delle difficoltà evidenziabili nel soggetto, hanno come denominatore comune una situazione di handicap consistente nella difficoltà a adattarsi in maniera efficace all'ambiente circostante.

¹² A tutela della *pari dignità sociale di tutti i cittadini senza discriminazione alcuna* (vedi articolo 3 della Costituzione italiana).

¹³ Cfr. Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee del 2.12.2000, Direttiva 2000/78/CE, adottata dal Consiglio il 27 novembre 2000, in cui si stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

¹⁴ Con il Decreto legislativo n. 216/2003, il divieto di discriminazione fondato sulla disabilità è stato introdotto anche nella legislazione italiana.

¹⁵ V Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68, p. 30.

una reale integrazione sociale del soggetto, non si configura tanto nei termini di una questione tecnico-operativa consistente nell'individuare, caso per caso, quale procedura esecutiva sia necessario insegnare al soggetto disabile in ordine a una determinata produzione, quanto, invece, come una questione educativa e sociale. Infatti, l'obiettivo che si vuole ottenere con la legislazione non consiste tanto nell'insegnare un lavoro anche a chi ha una disabilità, quanto nel far acquisire una mentalità lavorativa consistente nel conferire alla persona con disabilità intellettiva un ruolo sociale attivo.¹⁶

Assegnare un ruolo lavorativo alle persone che hanno una disabilità, infatti, genera redditività, cittadinanza e opportunità identitarie, rendendo la persona meno dipendente dagli altri¹⁷ e la società più democratica. Ma ciò non può avvenire senza un percorso di supporto e di accompagnamento di tipo educativo, volto alla promozione della persona e all'ottimizzazione delle sue potenzialità, che risulta indispensabile soprattutto per particolari condizioni di invalidità come, ad esempio, quelle derivanti da deficit intellettivi. In questi casi, infatti, è indispensabile dare un ruolo fondante e vincolante alla corretta realizzazione dell'intervento, mettendo in atto i necessari processi di empowerment così come previsto dalla legge 68/99, la cui finalità è *la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato*.

Il processo attuativo di tale normativa¹⁸ non si limita a perseguire uno scopo solida-

ristico (la logica dell'assistenza), ma mira ad assicurare la parità economica e sociale della persona disabile (la logica dei diritti). Con il collocamento mirato,¹⁹ ad esempio, si intende porre in essere una serie di strumenti e mezzi affinché, anche in presenza di una disabilità intellettiva,²⁰ risulti possibile per la persona assumere un ruolo lavorativo. L'intento è quello di perseguire una corretta congiunzione tra le richieste e le esigenze delle aziende, da una parte, e quelle dei lavoratori disabili, dall'altra, in una prospettiva di *maggiore effettività* del loro diritto al lavoro.

Coniugare «lavoro» e «disabilità intellettiva» potrebbe sembrare un'impresa impossibile; tuttavia i dati evidenziano che anche chi ha una disabilità intellettiva è in grado di lavorare.²¹ Si pongono tuttavia alcuni problemi. Il primo, di tipo qualitativo, riguarda la tipologia di lavoro in cui sono impegnate le persone con disabilità intellettiva. Infatti, il lavoro promuove la persona e ottimizza le sue potenzialità quando non risponde solo a logiche di tipo meramente economico e/o produttivo. Quando ciò avviene, c'è il rischio che il diritto al lavoro di chi è più debole, anziché promuovere percorsi di integrazione sociale, si trasformi in un'ulteriore esperienza di esclusione, dove sperimentare il proprio stato di marginalità.²²

¹⁹ Si veda l'art. 2 della L. 68/99: «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».

²⁰ Si veda l'art. 1, comma 1, lettera a.

²¹ Cfr. A. Lascioli e L. Menegoi (a cura di), *Il disabile intellettivo lavora*, Milano, FrancoAngeli, 2006.

²² Il rischio che il diritto al lavoro per la persona con disabilità si trasformi in un'esperienza ghehizzante trova possibile realizzazione a causa delle modifiche apportate all'articolo 5 della legge 12 marzo 1999, n.

¹⁶ Cfr. G. Sarchielli e B. Zani, *Materiali per lo studio della socializzazione lavorativa*, Bologna, il Mulino, 1974.

¹⁷ Cfr. E. Montobbio e C. Lepri, *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*, Pisa, Del Cerro, 2000.

¹⁸ Il regolamento attuativo della L. 68 del 12 marzo 1999 è contenuto nel DPR n. 333 del 10 ottobre 2000.

Il secondo, di tipo quantitativo, riguarda il fatto che il numero delle persone con disabilità intellettiva che trovano lavoro è ancora troppo basso. Da quanto emerge dalla ricerca effettuata dal Censis²³ nel 2011, realizzata nell'ambito del progetto pluriennale «Centralità della persona e della famiglia: realtà o obiettivo da raggiungere?», avviato dalla Fondazione «Cesare Serono», a partire dal vissuto di un campione di persone con sindrome di Down e dei loro familiari (con il contributo dell'Associazione Italiana Persone Down), quasi tutti i bambini e i ragazzi con sindrome di Down vanno a scuola (il 97% fino ai 14 anni), ma quando crescono diventa sempre più difficile per loro trovare una collocazione sociale: un adulto con sindrome di Down su quattro sta a casa e non svolge nessuna attività.

Il dato preoccupante che emerge è che, per quanto il sistema scolastico appaia nel complesso capace di includere, al termine del percorso formativo, solo una parte delle persone con sindrome di Down (il 31% degli adulti) riesce a collocarsi nel mercato del lavoro. Infatti, come evidenzia il rapporto del Censis, se oggi sono poche le opportu-

nità occupazionali per i giovani, gli spazi si restringono ulteriormente per le persone con sindrome di Down: per il 56% dei maggiorenni la difficoltà principale è proprio trovare un impiego, di qualsiasi genere, a prescindere dai desideri, dalle capacità e persino dalla remunerazione.

Le variabili della tenuta lavorativa del disabile intellettivo

A partire dal 2003, il Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL) dell'Azienda Ulss n. 22 di Bussolengo (VR), in collaborazione con l'Università degli Studi di Verona, ha intrapreso un'attività di ricerca²⁴ finalizzata all'individuazione e all'analisi delle «variabili della tenuta lavorativa del disabile intellettivo».²⁵

Il campione della ricerca è stato individuato nelle persone con disabilità intellettiva assunte tramite la mediazione del SIL nel periodo 1988-2000. Sono state rintracciate e intervistate sia le persone disabili che le rispettive famiglie ed è stato somministrato un questionario ai datori di lavoro e agli operatori del servizio. La ricerca ha riguardato: 74 utenti con disabilità intellettiva e le relative famiglie; 63 aziende di cui 27 industrie, 8 enti pubblici, 4 aziende artigiane, 4 commerciali,

68, e introdotte dal Decreto Legge 138 del 13 agosto 2011. In particolare, l'articolo 9, alla lettera a), riporta che il comma 8 è sostituito dal seguente: «Gli obblighi di cui agli articoli 3 e 18 devono essere rispettati a livello nazionale. Ai fini del rispetto degli obblighi ivi previsti, i datori di lavoro privati che occupano personale in diverse unità produttive e i datori di lavoro privati di imprese che sono parte di un gruppo ai sensi dell'articolo 31 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono assumere in un'unità produttiva o, ferme restando le aliquote d'obbligo di ciascuna impresa, in un'impresa del gruppo avente sede in Italia un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto, portando in via automatica le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti nelle altre unità produttive o nelle altre imprese del gruppo aventi sede in Italia».

²³ Vedi <http://www.censis.it>.

²⁴ La ricerca è stata segnalata dal Formez (Dipartimento della Funzione Pubblica) nell'ambito del Progetto «La formazione all'innovazione attraverso la condivisione e la diffusione di Buoni Esempi». Vedi A. Lascioli, M. Dell'Amore e L. Menegoi, *Qualità e tenuta delle assunzioni delle persone con disabilità intellettiva*. In AA.VV., *Integrabili. L'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità*, Dipartimento della Funzione Pubblica per l'efficienza delle amministrazioni, Area editoria e documentazione, Roma, Formez, 2004, pp. 65-84.

²⁵ Per approfondimenti si rinvia al testo di A. Lascioli e L. Menegoi (a cura di), *Il disabile intellettivo lavora*, Milano, FrancoAngeli, 2006.

10 del terziario privato e 10 cooperative sociali di tipo B. Su un totale di 78 assunzioni di soggetti con disabilità intellettiva, è emerso il dato significativo che l'82% del campione ha manifestato capacità di tenuta lavorativa. Di seguito vengono approfonditi i dati raccolti attraverso la ricerca.²⁶

Produttività e qualità

Risultano esposti al fallimento i lavoratori con disabilità intellettiva la cui produttività risulta inferiore al 20%. Inoltre quando la produttività del lavoratore si attesta su valori che oscillano fra il 40% e il 60%, si riscontra la maggiore probabilità di tenuta lavorativa; per produttività superiori al 60%, le probabilità di successo e fallimento si equivalgono.

Viene riscontrato un andamento analogo anche per il livello di qualità lavorativa. Il gruppo della ricerca ha avanzato l'ipotesi che, quanto più le performance lavorative della persona con disabilità intellettiva si avvicinano alla norma, tanto più il lavoratore con disabilità intellettiva è percepito come simile agli altri lavoratori. Tuttavia, vengono così meno anche quelle particolari attenzioni che, laddove le performance risultano inferiori, fanno sì che il lavoratore con disabilità intellettiva sia più tutelato. Si può così affermare che, se il lavoratore con disabilità intellettiva viene percepito come «troppo competente», cessano di funzionare nei suoi confronti le protezioni che l'identità sociale di disabile intellettivo è in grado di suscitare nel contesto delle relazioni sociali nell'ambito lavorativo.

Interferenze dei familiari nei confronti delle aziende

Quanto più i familiari risultano invasivi nei confronti dell'azienda, tanto più la persona con disabilità intellettiva risulta esposta all'insuccesso.

Caratteristiche del tutor aziendale

La ricerca ha evidenziato che la tenuta lavorativa della persona con disabilità intellettiva è legata al periodico cambiamento del tutor aziendale e all'individuazione di un tutor con un ruolo di responsabilità all'interno dell'azienda.

Monitoraggio

Si è riscontrato che la tenuta lavorativa è legata al monitoraggio svolto dal Servizio nel corso del rapporto di lavoro.

Abilità lavorative

Nel percorso formativo precedente all'inserimento lavorativo, la tenuta lavorativa della persona con disabilità intellettiva è favorita dall'acquisizione delle seguenti abilità lavorative:

- rispetto delle regole;
- autonomia lavorativa;
- capacità di adattamento a mansioni diversificate;
- qualità e precisione delle prestazioni lavorative.

Nella fase dell'inserimento lavorativo, la tenuta lavorativa è favorita dai seguenti fattori:

- livello di produttività (tra il 40 e il 60%);
- capacità relazionali con i colleghi;
- rispetto delle gerarchie aziendali;

²⁶ A. Lascioli, M. Guerriero e M. Dell'Amore, *Risultati statistici ed interpretativi*. In A. Lascioli e L. Menegoi (a cura di), *Il disabile intellettivo lavora*, op. cit., pp. 160-203.

- capacità di adattarsi a un orario superiore alle 20 ore settimanali.

Motivazione delle aziende all'assunzione delle persone con disabilità intellettiva

Su un elenco costituito da varie opzioni, il 63% delle aziende individua come prima opzione l'obbligo di legge; il 56% delle aziende individua come seconda opzione la sensibilità e solidarietà; il 43% individua come terza opzione la presenza di un servizio di mediazione (SIL).

Motivazione al lavoro delle persone con disabilità intellettiva

Il 76% del campione intervistato dichiara di volere un lavoro perché mosso dal desiderio di condurre una vita indipendente. Tale motivazione risulta fortemente correlata alla tenuta lavorativa.

Motivazione delle famiglie rispetto al lavoro del figlio

Il 54% delle famiglie intervistate dichiara di volere un lavoro per il proprio figlio per dare a quest'ultimo la possibilità di instaurare nuove relazioni. È significativo il fatto che a sollecitare la persona con disabilità intellettiva a ricercare un lavoro non siano le stesse motivazioni che spingono la famiglia a incoraggiarne la ricerca.

Ruolo della famiglia

Risulta una maggiore tenuta lavorativa quando la famiglia condivide le motivazioni che spingono il figlio a ricercare un lavoro. Inoltre, risultano correlate alla tenuta lavorativa le famiglie che condividono il percorso formativo e di inserimento lavorativo proposto dai servizi.

Il diritto alla sicurezza: anche la persona con disabilità intellettiva è un lavoratore come gli altri

Con il Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008²⁷ (in attuazione dell'articolo 1 della legge n. 123 del 3 agosto 2007), avvengono il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro. La sicurezza sul lavoro rappresenta un diritto che la Costituzione prevede debba essere riconosciuto anche dall'impresa privata. Infatti, l'articolo 41, nel riconoscere la libertà dell'iniziativa economica privata, precisa che essa «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

Il concetto di sicurezza sul lavoro, per poter essere compreso nella sua reale portata, richiede di essere letto alla luce di un altro importante concetto: la responsabilità sociale dell'impresa. Si tratta di una nuova prospettiva con cui concepire l'attività produttiva, da cui può nascere — così come auspicato dalla Comunità Europea nel documento dal titolo *Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*²⁸ — una nuova cultura del fare impresa.

Coerentemente con questa impostazione, una «definizione» formale della responsabilità sociale dell'impresa è formulata *ex novo* dall'art. 2 del citato D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (ribadito poi dal D.Lgs. 106/2009) in materia di tutela della salute e della sicurezza

²⁷ L'art. 30, in particolare, disciplina nel dettaglio i termini e i contenuti dei *modelli di organizzazione e di gestione* finalizzati alla valutazione e gestione dei rischi nei luoghi di lavoro. Il riferimento sono i *modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL*.

²⁸ Commissione delle Comunità Europee, *Libro Verde «Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese»*, Bruxelles, 18 luglio 2001.

nei luoghi di lavoro. Infatti, alla lettera ff) si stabilisce che, per responsabilità sociale delle imprese, si intende l'«integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate».

È soprattutto in un'ottica di *responsabilità* che anche il diritto alla sicurezza sul lavoro della persona con disabilità trova una cornice adeguata. Infatti, la tutela del lavoratore con disabilità in materia di sicurezza richiede uno sguardo attento ai suoi bisogni speciali. La presenza di una disabilità, a seconda della tipologia del deficit (sensoriale, motorio, psichico, intellettuale, ecc.), pone problemi che vanno affrontati in modo approfondito. Se il lavoratore ha una disabilità intellettuale, l'impresa dovrà dotarsi di linee-guida in cui vengano indicate precise misure di prevenzione, organizzazione e gestione idonee a garantire anche per quel particolare dipendente un piano di sicurezza adeguato alle sue necessità. Per cui, stando all'esempio del lavoratore con disabilità intellettuale, il riconoscimento del diritto alla sua sicurezza dovrà prevedere azioni idonee a fargli acquisire le informazioni e conoscenze necessarie per prevenire situazioni di rischio.

Coloro che si devono occupare di tale istruzione dovranno sapere quali sono le sue maggiori difficoltà. In particolare: i problemi di riconoscimento delle situazioni critiche; la motivazione ad agire in base a determinate regole; le difficoltà nell'eseguire istruzioni che richiedono l'esecuzione di più azioni in sequenza; le difficoltà nell'assumere comportamenti e condotte coerenti alle situazioni di emergenza; le difficoltà di valutazione del pericolo, di decodifica di codici o segnali, di orientamento spazio-temporale.

Nonostante le problematiche, è possibile anche per la persona con disabilità intellettuale imparare a riconoscere le situazioni di pericolo e a mettere in atto protocolli di

azione funzionali alla prevenzione. Risulta necessario, però, che le istruzioni e i segnali siano semplici, non solo accessibili nella forma scritta, ma anche verbalizzati o rielaborati con disegni. È importante che le informazioni siano semplificate e, se particolarmente complesse, suddivise in fasi successive. Nella realizzazione di questo processo occorre sempre prestare la massima considerazione possibile al lavoratore con disabilità intellettuale, al quale bisogna rivolgersi come quando ci si rivolge a un adulto.

Il percorso verso la reale adultità della persona con disabilità intellettuale

L'attenzione pubblica generalmente riservata agli individui con disabilità intellettuale tende a considerarli come se fossero degli eterni bambini. Nel concetto di disabilità intellettuale, come pure in quello di ritardo mentale, si celano pregiudizi fuorvianti:

Avviene così che a tali concetti si associ erroneamente l'idea di un soggetto che, a fronte di una determinata età cronologica, e quindi di un determinato sviluppo corporeo, si trova nella condizione di avere una «mente più piccola», ovvero cresciuta in modo inferiore rispetto a tutto il resto. L'errore, in questo caso, è indotto dal modo con cui è stato concepito e costruito il concetto di Quoziente Intellettuale. Infatti, lo scarto tra età mentale ed età cronologica, anziché esprimere un valore ipotetico, finisce per etichettare pesantemente il soggetto. Il significato di età mentale, anziché essere assunto in un quadro di sviluppo più ampio e complessivo della personalità, fa ipotizzare che il soggetto con insufficienza mentale ragioni come un bambino di età pari all'età mentale misurata. Si commette in tal modo il grave errore di considerare la personalità di questo soggetto assimilabile a quella di un bambino.²⁹

²⁹ A. Lascioli, *Handicap e sessualità*. In A. Canevaro (a cura di), *L'integrazione scolastica degli alunni disabili*, Trento, Erickson, 2007, p. 351.

Ciò che sfugge è la realtà che, anche laddove è presente una disabilità intellettiva, la persona cresce e può diventare adulta. L'adulthood, infatti, rappresenta una meta raggiungibile anche per chi ha una disabilità intellettiva.³⁰ L'intelligenza, infatti, non cresce in modo proporzional-quantitativo all'età, ma ha percorsi di sviluppo che solo parzialmente sono correlabili all'età del soggetto. La mente si struttura attraverso processi e fasi di sviluppo che sono scandite e decise molto più da esperienze di tipo relazionale che da accadimenti di tipo biologico.³¹

La realtà è che anche chi ha una disabilità intellettiva cresce e può diventare adulto, magari un adulto *semplice*,³² ma pur sempre un adulto. Come emerge dalla citata ricerca del Censis, con gli anni la disabilità intellettiva diventa più vincolante in termini di autonomia e qualità della vita (la permanenza in famiglia è, infatti, la prospettiva per il futuro indicata nel 50% dei casi per le persone con più di 24 anni).

Come osserva Dainese, educare al lavoro la persona con disabilità intellettiva comporta la necessità di mettere in campo un processo volto ad aiutare la persona a «introiettare un ruolo, riconoscerne il potere, farsi carico dei doveri e dei diritti che ne conseguono e riconoscere il ruolo degli altri, mutando la qualità della socializzazione».³³ Il raggiungimento di tale obiettivo comporta un lavoro educativo

che non può che partire dall'infanzia e, quindi, dall'azione educativa della famiglia che, in alleanza con la scuola e i servizi sociali, è chiamata a realizzare per e con il figlio un progetto di vita adulto.

L'educazione all'adulthood fa parte della consapevolezza manifestata dall'adulto di avere accesso alle molteplici dimensioni dell'essere uomo o donna. Ciò implica la necessità di incoraggiare percorsi di crescita e di promozione dell'altro non limitati a priori. Con la sola istruzione, come pure con il solo lavoro, non si può alimentare il desiderio di vita e di realizzazione umana che anima il sentimento di chi, per quanto affetto da una disabilità intellettiva, è una persona come le altre e, in quanto tale, aspira a perseguire la propria felicità.

Tutto ciò è oggi riconosciuto dal punto di vista ideale e valoriale, ma sono ancora poche le persone con disabilità intellettiva che godono di una reale ed effettiva autonomia in tal senso. In particolare, risulta sottostimato il fatto che ogni intervento educativo individualizzato, per essere finalizzato alla realizzazione di un concreto progetto di vita, richiederebbe una particolare attenzione alle dimensioni dello sviluppo affettivo e sessuale.³⁴ Laddove tale attenzione manchi o risulti inidonea, anche il percorso di adulthood rischia di fallire, in quanto non arriva a generare livelli di qualità di vita soggettivi ritenuti sufficienti dalla persona disabile.

Bibliografia

Dainese S. (2005), *Integrazione lavorativa e qualità della vita di persone con disabilità intellettiva*, «L'integrazione scolastica e sociale», vol. 4, n. 1, Febbraio 2005, p. 48.

³⁰ Cfr. E. Montobbio, *Il viaggio del signor Down nel mondo dei grandi*, Pisa, Del Cerro, 1994.

³¹ Cfr. A. Imbasciati, *Nascita e costruzione della mente, La teoria del protomentale*, Torino, UTET, 1998.

³² Cfr. E. Montobbio e C. Lepri, *Chi sarei se potessi essere*, Pisa, Del Cerro, 2000; E. Montobbio, *La maturità immatura*, Prefazione al libro di D. Carbonetti e G.G. Carbonetti, *Mio figlio Down diventa grande*, Milano, FrancoAngeli, 2004.

³³ S. Dainese, *Integrazione lavorativa e qualità della vita di persone con disabilità intellettiva*, «L'integrazione scolastica e sociale», vol. 4, n. 1, febbraio 2005, p. 48.

³⁴ Cfr. A. Lascioli e M. Onder, *Ritardo mentale ed educazione sessuale*, «Rivista di Sessuologia», vol. 34, n. 3, Luglio-Settembre 2010, pp. 192-196.

- Doyal L. e Gough I. (1999), *Una teoria dei bisogni umani*, Milano, FrancoAngeli.
- Griffo G. (2008), *La Convenzione ONU: un nuovo approccio alla disabilità*. In *A servizio dei diritti. La Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità*, pubblicazione promossa dalla Provincia di Milano nell'ambito del progetto «A servizio dei diritti», Milano, 2008.
- Gutmann A. (1980), *Liberal equality*, New York and London, Cambridge University Press.
- Imbasciati A. (1998), *Nascita e costruzione della mente. La teoria del protomentale*, Torino, UTET.
- Lascioli A. (2007), *Handicap e sessualità*. In A. Canevaro (a cura di), *L'integrazione scolastica degli alunni disabili*, Trento, Erickson, p. 351.
- Lascioli A., Dell'Amore M. e Menegoi L. (2004), *Qualità e tenuta delle assunzioni delle persone con disabilità intellettiva*. In AA.VV., *Integrabili. L'integrazione nel mondo del lavoro delle persone con disabilità*, Dipartimento della Funzione Pubblica per l'efficienza delle amministrazioni, Area editoria e documentazione, Roma, Formez, 2004, pp. 65-84.
- Lascioli A. e Menegoi L. (a cura di) (2006), *Il disabile intellettivo lavora*, Milano, FrancoAngeli.
- Lascioli A. e Onder M. (2010), *Ritardo mentale ed educazione sessuale*, «Rivista di Sessuologia», vol. 34, n. 3, Luglio-Settembre 2010, pp. 192-196.
- Montobbio E. (1994), *Il viaggio del signor Down nel mondo dei grandi*, Pisa, Del Cerro.
- Montobbio E. (2004), *La maturità immatura*, Prefazione al libro di D. Carbonetti e G.G. Carbonetti, *Mio figlio Down diventa grande*, Milano, FrancoAngeli.
- Montobbio E. e Lepri C. (2000), *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*, Pisa, Del Cerro.
- Sarchielli G. e Zani B. (1974), *Materiali per lo studio della socializzazione lavorativa*, Bologna, il Mulino.
- World Health Organization/WHO (1980), *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*, Geneva, Switzerland.

Riferimenti normativi

- Articolo 3 della Costituzione italiana.
- Articolo 31, Decreto Legge n. 276 del 10 settembre 2003.
- Articolo 9, Decreto Legge 138 del 13 agosto 2011.
- Commissione delle Comunità Europee (2001), *Libro Verde «Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese»*, Bruxelles, 18 luglio 2001.
- Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità*, 13 dicembre 2006.
- DPR n. 333 del 10 ottobre 2000.
- Dichiarazione dei diritti della persona con ritardo mentale*, ONU, 1971.
- Dichiarazione dei diritti delle persone disabili*, ONU, 1975.
- Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee del 2.12.2000, Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000.
- V Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68, «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, anni 2008-2009.

Abstract

It is important to distinguish the point of view associated with rights compared to welfare aspects when considering the phenomenon of disability. The point of view of rights does not focus on the disability status as such, but on the disabled person as a human being who has dignity and rights. It is precisely this outlook that makes it important to re-think about the right of job placement for persons with a disability. Assigning a work role to persons who have a disability generates profitability, citizenship and opportunities for identity, rendering the person less depended on others and making society more democratic.