

Università degli Studi
Suor Orsola Benincasa

quaderni

SAAD

2006.
.07

Università degli Studi
Suor Orsola Benincasa

quaderni

SAAD

2005/06



5	<i>introduzione</i> Ornella De Sanctis
9	<i>orientare al lavoro: nuovo bisogno formativo e ruolo dell'Università</i> Ciretta Brunetti
15	<i>l'autonomia come processo di crescita</i> Emilia Napolitano
18	<i>Counselling per la disabilità</i> Raffaella Guarracino
23	<i>Il Counselor della disabilità: da un progetto a una proposta formativa e professionale</i> Maria D'Ambrosio
26	<i>il Suor Orsola e la Rete Sociale: la testimonianza di S.</i> Nisia Pacelli
31	<i>lavoro e Universal Design</i> Gianpiero Griffo
35	<i>nuove tecnologie, telelavoro e disabilità</i> Salvatore Cavallo
39	<i>il Vademecum guida all'inserimento lavorativo per le persone con disabilità</i> Carmela Pacelli Salvatore Scuotto
51	<i>l'Appendice la Legge Quadro 104/92 Art. 18/19/29/21/22/33</i>

Il lavoro è il tema di questo nuovo numero dei quaderni SAAD: tema che si inquadra nella più ampia riflessione sul ruolo di Orientamento e Sostegno del Servizio, sensibile anche alle prospettive di inserimento *post lauream* dello studente disabile, e che si raccorda con le linee programmatiche del Convegno del 2002-2003: *Disabilità. Possibili percorsi di affermazione tra Università e lavoro*, organizzato nella sede del Suor Orsola Benincasa - a conclusione del primo anno di vita del SAAD - al fine di sollecitare l'apertura di spazi di discussione e confronto con il territorio sulla questione dell'integrazione lavorativa della persona con disabilità.

Un progetto finalizzato all'integrazione del soggetto diversamente abile - come è negli obiettivi del Servizio - deve tendere a creare le condizioni perché tale processo si attui non solo durante il corso degli studi universitari, ma anche in vista dell'inserimento nel mondo del lavoro e della vita associativa; il che comporta una specifica attenzione e responsabilità nel programmare ed avviare forme di collegamento tra l'Università e l'universo lavorativo.

In tal senso l'esperienza degli stage formativi in azienda, può rappresentare un primo passo sia per saggiare le proprie attitudini relativamente a possibili scelte professionali sia per individuare concrete opportunità lavorative. Simbolicamente, infatti, questo tipo di esperienza può significare, per gli studenti disabili, il segnale di una raggiunta autonomia e dunque di una migliore considerazione delle proprie capacità in termini di autostima. Sempre che, tale esperienza, sia vissuta nel clima e attraverso le condizioni più adatte: il che comporta orientamento e sostegno all'adattamento da parte dei tutor perché, sottesa, urge sempre la presenza di una cultura da parte del contesto di accoglienza che si differenzi da una mera logica assistenziale incapace di valorizzare quelle competenze e risorse che, seppure a livelli diversi, ci contraddistinguono tutti in quanto persone.

L'impegno del SAAD è, da questo punto di vista, specifico: la sperimentazione di S. (studentessa affetta da sindrome di Down) che costituisce oggetto di analisi e riflessione da parte del suo tutor in questo numero - costituisce un esempio emblematico della possibilità di colmare vuoti e superare inadempienze da parte del mondo del lavoro e di utilizzare

modalità concertative per collegare lo studente ad un progetto di vita e di inserimento produttivo nella società.

Nella nostra società, che con Castells ci siamo abituati a chiamare la 'società in rete denominandola attraverso il simbolo forte che la connota e caratterizza, dove i riferimenti tradizionali di ordine socioculturale sono profondamente in crisi e richiedono prepotentemente di essere ripensati, il lavoro, la trasformazione del lavoro, l'accesso al lavoro rappresentano problemi di grande rilevanza la cui soluzione, specie in relazione alla persone con disabilità, acquista l'urgenza di un profondo impegno politico sociale e culturale.

Da questo punto di vista gli studiosi sono ampiamente concordi nel sostenere che la forza dell'impatto della rivoluzione digitale in atto, - evento storico di straordinaria entità destinato a penetrare in tutti i campi dell'attività umana con modalità peraltro discontinue e del tutto inedite rispetto ad ogni altra innovazione tecnologica - è funzione della diffusione pervasiva dell'informazione attraverso la struttura sociale: quanto maggiore è la diffusione attraverso una effettiva utilizzazione delle nuove tecnologie telematiche, tanto maggiori saranno gli effetti sulle tradizionali forme di costruzione e trasmissione del sapere.

Perché ciò che è cambiato non è il tipo di attività che impegna l'umanità, ma la sua abilità tecnologica nell'impiegare come forza produttiva diretta la capacità di elaborare simboli che, in quanto tale, contraddistingue la nostra specie. Nel senso che oggi la fonte principale di produttività, che rende peculiare lo sviluppo nella nostra società contemporanea, è l'azione della conoscenza sulla conoscenza stessa.

La centralità del problema richiede, peraltro, a livello di riflessione teorica e programmazione didattica, una continua attenzione ai percorsi ed ai processi di formazione laddove il profondo mutamento in atto, nel coinvolgere competenze e professionalità, dà origine a nuovi compiti e dunque a nuovi profili professionali. Mutamento che, ripeto, è da considerarsi elemento caratterizzante il nostro tempo dominato appunto dal fenomeno della rapida diffusione delle nuove tecnologie dell'informazione.

Puntare sulla diffusione di pratiche d'uso delle nuove tecnologie, a partire dalla considerazione del forte potenziale di trasformazione culturale che esse implicano e che le caratterizza, può essere indicata come una strategia di possibile condizione di sviluppo per la persona con disabilità: se pensiamo che nuovi media elettronici, nei casi più gravi di deficit fisico e sensoriale, possono costituire l'unica possibilità per i soggetti in questione di relazionarsi al mondo in maniera autonoma e costruttiva.

È in questa direzione, ovvero per rispondere alla possibile esclusione degli studenti disabili dal mondo dei media e della comunicazione elettronica e digitale, che si programma, da parte del SAAD, anche l'offerta formativa: ne sono testimonianza l'attivazione di un laboratorio di formazione all'uso di dispositivi specializzati e l'agibilità di un aula multimediale allo

scopo attrezzata, oltre che un collegamento on-line, nel sito istituzionale del SAAD², al sito www.mediausers.it e in particolare alla sezione *Ausilioteca on line* accuratamente aggiornata.

Tali iniziative rispecchiano la convinzione di fondo che la progressiva stabilizzazione di un quadro sociotecnico, vale a dire l'innovazione rappresentata dalla rivoluzione delle nuove tecnologie dell'informazione, sta trasformando radicalmente anche il processo lavorativo: basta pensare che, già a metà degli anni '90, i computer in rete erano penetrati in tutte le attività di elaborazione dell'informazione e si delineava, associato all'emergere dell'impresa a rete, un nuovo modello di sviluppo - l'informazionalismo - che Castells ci ha insegnato a pensare in netta contrapposizione all'industrialismo. Allora, se è ampiamente riconosciuto ormai che la tecnologia non è di per sé la causa degli assetti organizzativi che si riscontrano nei luoghi di lavoro, non bisogna dimenticare che: "le decisioni gestionali, i sistemi di relazioni industriali, gli ambienti culturali e istituzionali, nonché le politiche dello Stato, rappresentano fattori determinanti per le pratiche di lavoro e l'organizzazione della produzione, al punto che l'impatto della tecnologia può essere capito solo guardando alla complessa interazione entro un sistema sociale che comprende tutti questi elementi" (Castells, 2002, pag. 278). Quale dunque il modello emergente del lavoro, dell'occupazione, dell'organizzazione che caratterizza la nuova società informazionale a cui siamo tenuti a fare riferimento nell'impostare percorsi di formazione teorici e pratici per i nostri giovani?

Certamente l'automazione accresce l'importanza intellettuale nel processo lavorativo: maggiore è la diffusione della tecnologia informatica maggiore è il bisogno di lavoratori autonomi, istruiti, capaci di e disposti a programmare e decidere intere sequenze di lavoro, dove ciò che tende a scomparire è la ripetitività di compiti attraverso la possibilità di codificarli, programmarli e farli eseguire dalle macchine, - e in questo senso il ruolo del lavoro diretto è aumentato -; ma soprattutto, ed è questo il punto rilevante della questione, si vanno delineando nuove forme di divisione sociale e tecnica del lavoro in merito alla creazione di valore, alla creazione di relazioni e alla rilevanza del processo decisionale le quali caratterizzano le nuove configurazioni di compiti emergenti nel processo di lavoro informazionale.

Anche se non tutti i processi lavorativi rientrano in tali tipologie: a dispetto dell'enfasi con cui si guarda agli incontrovertibili effetti della globalizzazione, come portato della nostra epoca, sopravvivono e permarranno in molti paesi e per moltissimo tempo ancora forme arcaiche di organizzazione socio-economica a delimitare nuove zone di marginalità; tuttavia, è cruciale sottolineare questi aspetti verso cui orientare i processi di acquisizione delle competenze, dal momento che le complesse e diversificate forme di lavoro e di lavoratori che si vanno profilando rappresenteranno le nuove figure professionali che progressivamente avranno il potere di trasformare il tessuto delle nostre relazioni sociali economiche culturali.

¹Il nome del laboratorio è lo spazio web ed è condotto da Barbara Maietta e Letizia Caporaso in aula F, laboratorio multimediale provvisto di ausili per la disabilità.

²www.unisob.na.it/saad

Ciretta Brunetti

orientare al lavoro:
nuovo bisogno formativo e ruolo dell'Università

"Orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire, con i suoi studi e la sua professione, in relazione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice scopo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona umana"

Congresso dell'Unesco, 1970

Il processo d'orientamento, come rapporto fra la persona e la propria esperienza lavorativa, ha accompagnato la vita dell'uomo nel corso di tutta la storia. Esso, infatti, è il processo che la persona ha sempre messo in atto spontaneamente per gestire il proprio rapporto con l'esperienza formativa e lavorativa.

Nelle società preindustriali, l'individuo non aveva l'esigenza o il bisogno di essere orientato né tantomeno di orientarsi: la cultura di appartenenza, il nascere in un determinato gruppo sociale che riconosceva un certo status, già segnava le possibili strade di vita e di lavoro.

Accadeva in realtà che la famiglia era contemporaneamente agente orientativo e sede di formazione, luogo dove le giovani generazioni imparavano i comportamenti e le regole necessarie per vivere e di norma per continuare il lavoro del padre (non - mobilità sociale).

Nelle società della rivoluzione industriale la famiglia, ovviamente, non è più in grado di assolvere queste funzioni. L'orientamento si presenta sempre più come esigenza connessa alla nuova qualità del lavoro e diviene progressivamente una vera e propria attività professionale, relativa alle esigenze del mondo del lavoro e ai bisogni di nuove professionalità¹⁹.

L'orientamento, così, da evento sostanzialmente privato diviene un problema della collettività e quindi oggetto di diverse e possibili strategie d'intervento. In principio fare orientamento significava aiutare le persone (qualunque fosse la loro età) a individuare e costruire percorsi pienamente soddisfacenti in ambito formativo e professionale.

Anche oggi, l'orientamento aiuta a fare scelte in ambito formativo e professionale e a metterle in atto. Alcune definizioni allargano i compiti dell'orientamento dall'aiuto all'inserimento professionale, al più generale aiuto all'inserimento alla vita. Così secondo il Ministero dell'Istruzione

(1977, art.1 Convenzione n.142 concernente la funzione dell'orientamento e della formazione professionali nella valorizzazione delle risorse umane) le attività di orientamento mirano a formare e a potenziare le capacità dei giovani studenti a partecipare allo studio, alla vita familiare e sociale in modo attivo, paritario e responsabile¹¹. Quindi in esso sono incluse attività assai eterogenee quali l'educazione alla salute, alla affettività ed alla sessualità, etc. L'aiuto dell'orientamento consiste, a seconda dei casi: nel fornire informazioni orientative, nell'aiutare le persone ad approfondire la conoscenza delle proprie aspirazioni e caratteristiche personali (con riferimento a percorsi formativi e professionali da intraprendere), a operare scelte professionali o formative, a mettere in opera l'obiettivo individuato.

Il Servizio di Ateneo per le Attività degli studenti con Disabilità (SAAD) ha lo scopo di offrire alla persona il sostegno e la consulenza, utile per la costruzione di un percorso individualizzato mirato alla sua integrazione, attraverso: l'aiuto e il sostegno nella scoperta e comprensione di bisogni, inclinazioni e competenze e nella elaborazione di un progetto personale; le informazioni e gli interventi che permettano di tracciare il proprio percorso formativo oppure di scegliere una professione, acquisire le competenze per svolgerla, ricercare l'inserimento lavorativo; la stimolazione del suo percorso di crescita globale attraverso l'acquisizione di competenze trasversali, inerenti alla crescita globale della persona, al livello di autonomia, alla maturità professionale, alla capacità di lavorare in gruppo e di attivare scambi socio-relazionali. Inoltre, il SAAD garantisce l'accompagnamento della persona nel processo di inserimento, promuovendo una rete territoriale che favorisca il superamento della chiusura del mondo del lavoro verso i soggetti in difficoltà. È opportuno, quindi, evidenziare la necessità che un servizio, con queste finalità, rivolto ai soggetti con svantaggio sia organizzato in una logica di flessibilità, al fine di differenziare l'intervento in funzione delle caratteristiche dell'utenza, individuando percorsi, metodologie e strumenti nel rispetto delle specificità e nell'ottica dell'integrazione. Occorre, perciò, porre attenzione particolare ai tempi del percorso necessari per ogni soggetto e ai livelli di autonomia, consapevolezza e partecipazione attiva degli utenti al percorso stesso.

Pertanto, si sottolinea che:

- l'accoglienza viene intesa non solo come servizio specifico ma come accompagnamento per tutto il percorso;
- il servizio di counseling, da considerare sia come sostegno individuale sia come supporto all'inserimento nella dimensione di gruppo, è anch'esso trasversale al percorso;
- l'informazione è organizzata come forme di tutoring;
- vengono erogati moduli informativi all'interno dei quali si realizza l'osservazione finalizzata alla migliore comprensione del profilo psico – sociale, cognitivo, dinamico funzionale della persona;
- l'operatore si pone come mediatore tra la persona e la realtà lavoro

rativa¹². Infatti, già dalla fase dell'accoglienza, il SAAD, attraverso l'ascolto partecipato dei bisogni, mette le persone in condizione di inserirsi gradualmente ma attivamente in un processo di crescita, di acquisire maggiore consapevolezza e di accedere alle fasi successive, scegliendo le procedure ed i servizi più idonei. L'attività di accoglienza rappresenta un momento idoneo ad impostare ed avviare un primo dialogo con ogni persona che, nell'arco della propria vita, manifesti un bisogno di orientamento (accoglienza dell'utente, conoscenza reciproca, presentazione del servizio) ed anche, eventualmente, con il suo contesto di riferimento, ad esempio la famiglia o gli operatori dei servizi territoriali, che possono accompagnare la persona al servizio e che dovranno essere coinvolti nel suo percorso.

Nell'accoglienza, occorre infatti analizzare e comprendere le aspettative e i bisogni della persona, individuare tra i servizi il percorso che può soddisfare le sue necessità (ascolto della domanda, decodifica della stessa, analisi del bisogno, primo bilancio, individuazione del piano di lavoro, delineazione del percorso individualizzato, motivazione dell'utente allo stesso). Orientamento equivale, allora, a formazione integrale della personalità, per il fatto che la conquista del pieno possesso delle proprie attitudini, la valorizzazione del proprio potenziale consentono alla persona l'attuazione e la pratica di compiti soggettivi, liberi, intelligenti e quindi autenticamente creativi, in virtù di un trascendimento continuo della propria situazione esistenziale e di una proiezione intenzionale verso gli altri e la realtà, in direzione del conseguimento della propria unità razionale e morale.

Orientamento è, ancora, individuazione, riconoscimento e consolidamento delle potenzialità (attitudinalità, capacità, disponibilità, inclinazioni) di cui la persona è portatrice, è conquista della propria identità, è ricerca degli elementi costitutivi della propria personalità, è coscientizzazione del proprio "essere – differente – da – tutti – gli – altri"¹³.

In quest'ottica, il SAAD aiuta lo studente ad identificare e ordinare le proprie priorità. Prospetta con chiarezza le alternative decisionali. Tiene conto della realtà organizzativa ed economica della persona e dell'impatto emotivo che determinate opzioni possono avere per la stessa. Fornisce allo studente lo stimolo ed il sostegno necessari ad intraprendere il processo decisionale, mettendo in luce tutti gli elementi impliciti ed espliciti delle opzioni prese in considerazione, garantendo allo studente il sostegno tramite un costante monitoraggio ed un feed back circa i progressi e le difficoltà, offrendo consigli. Fondamentale è per le persone con disabilità la fase formativa, che deve essere una fase di crescita della propria accettazione fisica, di maturazione psicologica, di socializzazione, ma deve essere anche un periodo in cui essa investe su stessa, in cui costruisce il suo patrimonio di risorse umane. L'Università ha una grande responsabilità nella crescita e nella maturazione della nuova classe dirigente che guiderà in futuro il nostro Paese. A differenza di quanto è avvenuto in altri Paesi, noi non abbiamo sviluppato in passato un proficuo e moderno rapporto tra Università e

mondo del lavoro, per esempio favorendo ambiti di collaborazione con le imprese e gli investitori privati che ne sarebbero stati interessati.

Questo è ancor più vero per le persone con svantaggio, per le quali il lavoro, elemento fondamentale nella vita di ognuno, può essere considerato come strumento imprescindibile di interventi non assistenzialistici e finalizzati all'acquisizione o al recupero delle competenze, al raggiungimento dell'autonomia, al reinserimento sociale.

"L'ingresso al lavoro costituisce una profonda occasione di ristrutturazione cognitiva, emotiva e comportamentale che richiede al soggetto di utilizzare le proprie risorse per controllare e verificare le proprie capacità d'azione nel nuovo ambiente e per ridefinire, in modo appropriato, gli scopi fondamentali della propria esistenza" (Sarchielli 1983)¹⁴.

Oggi il mondo del lavoro ha bisogno di molto più sapere, di molta più cultura, di molta più formazione. Il livello minimo di laureati, dottori di ricerca e ricercatori necessari ad un sistema economico per competere sulla scena internazionale si innalza velocemente.

Si tratta dunque, per gli atenei italiani, di rispondere sollecitamente a questa crescente domanda di istruzione e formazione, offrendo percorsi formativi di elevata qualità e servizi più efficienti.

Sviluppare competenze per i futuri laureati di cui il Paese avrà bisogno non significa, tuttavia, ridurre l'Università ad un ambito di formazione professionale. Significa offrire un ventaglio ampio di conoscenze di base necessarie per saper operare in un mondo in grande e continuo cambiamento, che richiede doti di comprensione dei contesti di riferimento, attitudini alla "diagnosi" dei problemi ed alla loro soluzione, capacità di confronto con culture e tecniche diverse¹⁵.

In futuro dovremo, dunque, operare per un rafforzamento di un rapporto tra Università e mondo produttivo fondato e radicato nella cultura del territorio, valorizzando le tradizioni e le specificità locali, per permettere agli studenti di familiarizzare con le aziende o le cooperative sociali che potranno accoglierli, sia per un'ulteriore formazione sia per un possibile incarico lavorativo. In questa direzione, quest'anno il SAAD, si è preoccupato di accompagnare una studentessa con disabilità intellettiva medio-lieve verso la conclusione di un percorso formativo personalizzato che l'ha vista per tre anni frequentare lezioni accademiche e laboratori all'interno della nostra università. Data la disabilità, tale percorso non ha permesso il raggiungimento, da parte della studentessa, della laurea.

Tuttavia, il SAAD, in questa situazione, si è posto l'obiettivo di pensare la conclusione del percorso universitario quale occasione per intraprendere un altro tipo di formazione, a carattere maggiormente professionale, che consentirà alla studentessa di sperimentare e percorrere nuove strade, fare nuove esperienze, avere nuove possibilità, a partire dalle sue abilità. Questo, cercando di evitare o quantomeno di ridurre la spiacevole e frustrante sensazione di fallimento, di insuccesso e di incapacità che inevi-

tabilmente ha colto la studentessa e la sua famiglia nel percorso formativo accademico. Concretamente, si è proposta la realizzazione di una **rete sociale** capace di riunire coloro che sul territorio hanno adeguate competenze in materia di integrazione lavorativa: così si è cercato di accompagnare la stessa famiglia nell'individuazione di nuovi percorsi formativi più vicini alle potenzialità e alle inclinazioni manifestate dalla studentessa. In questa prospettiva e a partire da questa esperienza, l'Università, attraverso il lavoro del SAAD, vuole proporsi quale **ponte** tra la famiglia e quelle istituzioni che sul territorio possono dare risposte positive ed efficaci.

Facilitare questa nuova rete di relazioni significa sperimentare modalità nuove per sensibilizzare, coinvolgere e rompere quelle barriere culturali che, talvolta, ci fanno diventare sordi ai bisogni e alle difficoltà dei singoli individui¹⁶.

¹⁰ **F. Batini** (a cura di), *Manuale per orientatori. Metodi e scenari per l'empowerment personale e professionale*, Erickson, Trento, 2005.

¹¹ **L. Evangelista**, *Professione orientamento. Una guida per inserirsi nel settore*, Sonda, Milano, 2005.

¹² *Quaderni del Saad n. 1.*

¹³ **F. Batini** (a cura di), *Manuale per orientatori. Metodi e scenari per l'empowerment personale e professionale*, Erickson, Trento, 2005.

¹⁴ **M. Galati, R. Barbuti**, *Percorsi per abilità competenti*, Quaderni della Comunità Progetto Sud.

¹⁵ **L. Evangelista**, *Professione orientamento. Una guida per inserirsi nel settore*, Sonda, Milano, 2005.

¹⁶ *Quaderni SAAD n. 2*, articolo Nisia Pacelli.

Bibliografia

- F. Batini** (a cura di), *Manuale per orientatori. Metodi e scenari per l'empowerment personale e professionale*, Erickson, Trento, 2005.
- G. De Bernardi, C. Elevati, R. Sironi, E. Celestini**, *Quale Università?* Alpha Test, Trento, 2006.
- L. Evangelista**, *Professione orientamento. Una guida per inserirsi nel settore*, Sonda, Milano, 2005.
- G. Fabrizi, P. Vulturni**, *Orientamento e inserimento al lavoro di persone in condizioni di svantaggio*, Franco Angeli, Milano, 2000.
- M. Galati, R. Barbuto**, *Percorsi per abilità competenti*, Quaderni della Comunità Progetto Sud.
- M. Musello**, *Il contratto formativo*, Carocci, Roma, 2005. Quaderni del SAAD n 1.
- Elisa Frauenfelder** (a cura di), **Vincenzo Sarracino**, *L'orientamento: Questioni pedagogiche*, Liguori, Napoli, 2002.
- Corbi Enricomaria**, *Orientamento come formazione: Sviluppo storico e modelli teorici*, Pensa Multimedia, Lecce, 2002.
- Giulio Iannis** (a cura di), *Orientamento e integrazione socio-lavorativa per soggetti svantaggiati: L'esperienza di un progetto pilota di formazione in provincia di Treviso*, ed. Del Cerro, Pisa, 2000.

Emilia Napolitano

l'autonomia come processo di crescita

Lo sviluppo e la crescita psicoaffettiva di una persona segue un percorso graduale, che vede il passaggio da uno stato di dipendenza, fatto di fusione-indifferenziazione, ad uno di autonomia, caratterizzato da una sempre maggiore differenziazione e separazione.

Tale cammino, a partire dalla relazione madre-bambino, detta anche unità duale, si dispiega attraverso la dialettica tra le realtà di identità e relazione, due componenti strettamente correlate tra loro e appartenenti all'individuo, sia come singolo che come membro di una comunità.

Secondo il Modello Strutturale Integrato di Giovanni Ariano¹⁷ a cui faccio riferimento, l'essere umano è costituito da livelli intrapsichici, tra cui ricordiamo il linguaggio corporeo, emotivo, fantastico e razionale, e livelli interpersonali, quali la capacità intersoggettiva, la libertà e la responsabilità. È fatto, cioè, di tante parti (sensazioni, fantasie, emozioni, pensieri) che insieme strutturano nel tempo la sua identità, e caratterizzano il suo modo di funzionare quando entra in relazione con gli altri, la sua famiglia, il gruppo dei pari, la società intera, ecc.

Ogni individuo costruisce la propria personalità e il suo modo di essere a partire dal riconoscimento che le figure parentali, in particolare quella materna, operano nei suoi confronti. E, infatti, dalla relazione con la madre che si struttura la vita psichica di un neonato e si costruiscono le sue caratteristiche intrinseche, che lo rendono stabilmente identificabile come una persona. Così anche la famiglia, nella sua interezza, come complessa rete di rapporti in cui un individuo è inserito, influisce significativamente sul grado di differenziazione del suo Sé rispetto a quello degli altri.

"... Per alcuni studiosi come Bowen, l'impronta familiare è così determinante che il livello di autonomia individuale può essere definito molto precocemente nell'infanzia e previsto rispetto alla storia futura sulla base del grado di differenziazione dei genitori e del clima emotivo prevalente nella famiglia d'origine"¹⁸

È di ogni figlio l'esigenza, ad un certo punto della vita, di doversi autonomizzare dalla propria famiglia di origine, per costruirsi spazi di vita, ruoli sociali, relazioni interpersonali esterne, grazie alle quali vivere esperienze di confronto su temi essenziali per la propria crescita, quali amicizia, affetti, sesso, lavoro etc. Il processo di autonomizzazione, definito da

Ausubel "desatellizzazione" è proprio dell'adolescenza, età in cui la persona inizia ad accedere ad uno status adulto, emancipandosi emotivamente dai genitori: si assiste così ad una trasformazione della struttura di personalità e la conquista di uno status valoriale autonomo, fondato non più sull'approvazione da parte dei genitori, ma su credenze, convinzioni ed opinioni che essa ha costruito personalmente nel suo percorso.

Il processo di autonomia, comune a tutte le persone, disabili e non, non ha certo un carattere lineare, bensì è punteggiato da tensioni, scontri e lacerazioni che ogni volta caratterizzano inevitabilmente la separazione dalle figure genitoriali, che non sempre accettano la voglia di diventare adulti dei propri figli. Esso risulta ancora più impervio e a volte anche molto tormentoso per la persona che presenta una disabilità, come ho sperimentato sia sulla mia pelle, sia nel confronto con alcuni studenti iscritti al SAAD. Diversi sono gli ostacoli che la persona con disabilità incontra nell'elaborazione del distacco dalle figure parentali e nel raggiungimento degli obiettivi per realizzare il proprio progetto di vita indipendente. Infatti, oltre ai limiti oggettivi del corpo che possono negarle la possibilità di fare e avere esperienze di autosufficienza, essa deve fare i conti con le proprie ansie ma anche con quelle dei propri familiari che, frequentemente, adottano nei suoi confronti atteggiamenti castranti quali:

- l'iperprotezione, che la rende incapace di acquisire in autonomia strumenti di confronto con la realtà esterna;
- la sostituzione, in cui i genitori o gli altri familiari tendono a risolvere i suoi problemi quotidiani, agendo al suo posto e impedendole di sviluppare proprie capacità di risoluzione;
- la mortificazione di capacità, dettata dalla paura di riconoscerle le sue reali capacità, ingigantendone i limiti derivanti dalla disabilità e sottovalutando le abilità e le capacità di adattamento.

È noto come questi atteggiamenti e comportamenti adottati da un padre o una madre nell'educazione e nella cura di un figlio o di una figlia con disabilità possano incidere in maniera rilevante sulla formazione della sua personalità e del suo carattere, nonché sulla sua capacità di costruire relazioni esterne alla famiglia. Infatti, anche se tali comportamenti apprensivi sono comprensibili, non si può non sottolineare quanto essi abbiano delle ripercussioni negative sulla crescita della persona, per la quale sarà difficile ma soprattutto conflittuale distaccarsi dal limbo in cui è sempre vissuta, per diventare una persona adulta autonoma.

La persona con disabilità, il più delle volte, vive in un mondo ovattato per cui, quando si relaziona con persone al di fuori della famiglia, ha molta paura di esporsi e risulta più facile e più comodo delegare altri per svolgere determinate azioni. Inoltre, la persona con disabilità deve fare i conti con il pregiudizio sociale che la vuole sempre dipendente da qualcuno: ciò contribuisce ad innescare in essa un livello di autostima molto basso, limitandola fortemente nelle possibilità di fare esperienze e di misurar-

si non solo con gli altri, ma anche con se stessa. È evidente, a questo punto, come l'immagine che la società ha della persona con disabilità incida negativamente sulla possibilità di un suo inserimento nel mondo del lavoro, dove regna la logica della produttività, dell'efficienza e dell'efficacia, rispetto alla quale il lavoratore disabile non è ritenuto in grado di poter rispondere. Cioè, nell'immaginario collettivo, ad una disabilità corrisponde sempre e comunque una diminuita capacità lavorativa, e quindi il lavoratore con disabilità è sempre improduttivo o riconosciuto come colui che ha una produttività minore.

Culturalmente, l'esclusione dal mondo del lavoro ha comportato, da sempre, il rafforzamento della logica assistenzialistica e dato luogo a situazioni di reclusione e grave emarginazione, favorendo forme di violazione dei diritti umani. Da parte loro, le stesse persone con disabilità hanno avallato ciò inconsapevolmente, certi che quel che dovevano esigere non era il lavoro, ma l'assistenza. Infatti, anche al SAAD incontro studenti, pochi per fortuna, che si pongono nei confronti del proprio percorso universitario come un passatempo e non una strada da attraversare per poter acquisire una professionalità e realizzare la propria indipendenza economica.

Pertanto, è necessario che essi siano avviati a percorsi di **empowerment**. L'empowerment immette la persona in un processo che innesca motivazioni, mobilita risorse ed indirizza verso la costruzione di possibilità, competenze e strumenti. È un percorso che la colloca in una dimensione di valutazione e scelta tra diverse opzioni, considerate, da lei stessa, praticabili e raggiungibili. È un processo di ricostruzione e di rivalutazione positiva di se stessi e della propria autoefficacia, a seguito di esperienze e/o situazioni che hanno fortemente minato la sua autostima.

Infatti, "la persona disabile ha bisogno di comprendere i fattori (dalla propria condizione fisica alle situazioni sociali e familiari) che hanno condizionato e favorito il sorgere di tutta una serie di **incapacità apprese**, le quali sono frequentemente determinanti nel portarla a rinunciare a delle possibilità anche quando le situazioni potrebbero venire affrontate con successo"¹⁹. È importante, quindi, per la persona con disabilità intraprendere processi di crescita, grazie ai quali prendere consapevolezza sia dei propri limiti sia delle proprie abilità. Questo vuol dire entrare in relazione con pensieri, fantasie, emozioni, sensazioni, legati all'esperienza della propria disabilità, e costruire la propria identità a partire da questa diversità, senza alienarla.

Questo è quanto accade all'interno dei colloqui di consulenza alla pari²⁰ con gli studenti. Il processo di rispecchiamento che si attualizza in essi costituisce una spinta a trovare una nuova immagine di sé: una persona che sceglie e decide, che ha successo, che naviga oltre la rabbia e il rifiuto.

All'interno di questo cammino, per lo studente con disabilità l'obiettivo di un lavoro diventa molto importante e l'acquisizione immediata, propria della consulenza alla pari, nel confronto con la consulente: "se è

stato possibile per lei, lo sarà anche per me" rappresenta un tassello fondamentale, poiché incide sulla riscoperta delle proprie abilità e sulla conoscenza di sé. Così egli non solo immagina che può andare a lavorare, ma acquisisce l'idea di se stesso, come persona in grado di poter esercitare una scelta: "io posso andare a lavorare e cercare di capire come posso farlo".

Per molto tempo, la cultura familiare e sociale ha messo molte persone con disabilità in una condizione di "inabilità da tutto" e il solo pensarsi come lavoratore non è scontato, come lo è per gli altri, né tanto meno il fatto che questo possa dipendere dalla sua capacità di scegliere e di costruire un proprio percorso nel mondo del lavoro, a partire dagli studi universitari. In questo processo di crescita, il SAAD, con il suo servizio di consulenza, vuole sostenere lo studente nella ricerca e nell'individuazione di quali risorse interne necessita per realizzare il suo progetto di vita indipendente o quali tra quelle già in possesso deve rinforzare, di quali risorse esterne ha bisogno e come reperirle. In questo tipo di lavoro molto concreto, una dimensione che va incrementata è la fiducia della persona in se stessa che va ad incidere sulla sfera motivazionale e sulla crescita delle competenze, pur con la consapevolezza dei rischi e delle difficoltà a cui inevitabilmente va incontro.

La formazione al lavoro, la sperimentazione di opportunità, la ricerca di nuovi ausili che possano facilitare l'approccio al lavoro sono solo esempi di cosa una persona con disabilità deve affrontare per apportare cambiamenti nella propria vita. In conclusione, il lavoro deve essere un diritto e un dovere perché per la persona con disabilità far parte di un sistema lavorativo vuol dire, come per tutte le persone, essere inclusa socialmente, cioè sentirsi parte della società che, a sua volta, le riconosce questo suo "sentirsi". Vuol dire essere parte di un contesto in cui riconoscersi ed essere riconosciuto, all'interno di relazioni produttive che includano ogni persona, disabile e non, nel rispetto delle proprie competenze e delle proprie aspirazioni a conseguire l'obiettivo realistico e concreto di vivere in autonomia e essere autodeterminati nei vari ambiti della propria esistenza.

Il ruolo lavorativo influenza in modo sostanziale l'identità sociale di una persona: anzi è proprio attraverso di essa che gli uomini costruiscono la propria visibilità sociale, in quanto esso è il mezzo attraverso il quale possono rispondere ai propri bisogni, realizzarsi e partecipare al processo di sviluppo della società in cui vivono!

¹⁷ Psicologo e Psicoterapeuta Integrato, Direttore della SIPI, Società Italiana Psicoterapia Integrata, di Napoli.

¹⁸ **M. Andolfi, C. Angelo, P. Manghi, Nicolò-Corigliano, A.M.** *La Famiglia Rigida*, ed. Feltrinelli, Milano, 1982, p. 14.

¹⁹ **M. Galati, R. Barbutto, N. Coppedè, M. Meduri, E. Napolitano,** *Una possibile autonomia. Itinerari di donne con disabilità tra empowerment e advocacy*, Rubbettino editore, Catanzaro 2003, pag. 9, 10.

²⁰ Vedi Quaderno SAAD 1, p. 29.

Raffaella Guarracino
counselling per la disabilità

Il counselling è una nuova professione, poco conosciuta in Italia, ma diffusa e riconosciuta in Europa e negli Stati Uniti in ambito pubblico e privato²¹. È una professione che si occupa di interazioni umane e di processi di cambiamento e in generale dell'attività di aiuto a persone, a gruppi, organizzazioni e comunità.

Oggi abbiamo una definizione ufficiale data dalla SICO (Società Italiana di Counselling) e trasmessa al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), che è la seguente:

"L'intervento di Counselling può essere definito come la possibilità di offrire un orientamento o un sostegno a singoli individui o a gruppi, favorendo lo sviluppo e l'utilizzazione delle potenzialità del cliente. All'interno di comunità, quali ospedali, scuole, università, aziende, comunità religiose, ecc., l'intervento di Counselling è mirato da un lato a risolvere nel singolo individuo un conflitto esistenziale o il disagio emotivo che ne compromettono un'espressione piena e creativa, dall'altro può inserirsi come elemento che agevola la comunicazione tra la struttura e il dipendente"²².

Il counselling, nel suo essere una relazione di aiuto, è di grande importanza nella terapia e nella consulenza in genere, ma può essere molto utile anche nella relazione tra manager e superiori, tra allenatore e atleta, nelle problematiche relative alla coppia, ai gruppi di lavoro, all'apprendimento, al cambiamento, alla gestione dello stress, alla salute psicofisica, ai problemi dell'alimentazione.

Per chi si occupa di integrazione lavorativa con i disabili è ben chiaro che trovare un lavoro è solo la parte iniziale di un progetto. I risultati in termini di autonomia, socialità e crescita della persona, che rendono così importante l'inserimento lavorativo, si manifestano sul medio-lungo periodo e possono facilmente regredire a fronte di una perdita dell'impiego.

Nella maggior parte dei casi, su tali processi si può intervenire con gli strumenti di mediazione, counselling e formazione in possesso di qualsiasi servizio che si occupi stabilmente di inserimenti lavorativi di persone con disabilità: il lavoratore può essere supportato nella gestione del momento critico, sostenuto nell'individuare e nell'adottare gli atteggiamenti a lui più utili, messo in contatto con altri servizi del territorio che possano dare

risposta ad esigenze complementari a quella lavorativa.

Il **counselling** è un processo focalizzato su "competenze emotive" e su un atteggiamento fondamentale: l'empatia, cioè il "saper essere". È un intervento che utilizza competenze e abilità psicologiche, corporee e relazionali, per accogliere, ascoltare, sostenere e orientare le risorse della persona, al fine di renderla capace di scelte e decisioni consapevoli e autonome. Il fine del counselling è quello di stabilire una efficace relazione di aiuto: aiutare un essere umano ad aiutarsi da sé. Su quest'ultimo concetto ben si inserisce la figura del **peer counselling**²³ (consulenza tra pari) e peer counsellor (consulente nel "peer counselling"). Il consiglio del pari funziona sotto lo stesso principio del consigliando; l'unica differenza è che i consulenti hanno una disabilità essi stessi.

La consulenza alla pari è un metodo che permette alla persona con disabilità di accrescere la propria consapevolezza rispetto alle sue reali risorse e capacità e ai suoi limiti. È come ogni forma di consulenza un rapporto interpersonale, nell'ambito del quale una persona (consulente) cerca di aiutare un'altra (consultante) a capire i suoi problemi e a individuare una soluzione adeguata ad essi.

La consulenza alla pari è una relazione di aiuto che si realizza tra persone che sono "pari". Per "pari" si intendono persone che si trovano nella stessa situazione, che hanno la stessa età, cultura o che condividono una stessa esperienza di vita. Nel nostro caso, le persone sono pari perché hanno in comune la disabilità.

Tuttavia, esse differiscono per il fatto che il consulente si trova nel suo processo di crescita più avanti rispetto al consultante: vale a dire che il consulente è più integrato, cioè ha più consapevolezza rispetto ai suoi vissuti di persona disabile e questo gli consente di vivere pienamente la propria vita, tenendo conto dei propri limiti e delle proprie potenzialità.

Egli svolge la funzione di "modello di ruolo" nei confronti del consultante attivando in quest'ultimo un lavoro di promozione delle sue capacità (empowerment) e un processo che lo porterà a diventare più forte nel confrontarsi con la propria vita e a cavarsela meglio nell'affrontare il mondo. Il fatto che ci sia parità (uguaglianza) nella relazione di aiuto permette al consultante di rispecchiarsi nel consulente e questo favorisce il processo che conduce all'acquisizione della consapevolezza di sé e quindi all'uso di quegli strumenti interni (capacità psichiche e emotive, fantastiche, razionali) ed esterni (aiuti umani, leggi, ausili, tecnologie, ecc.) che gli/le consentono di vivere una vita indipendente, autonoma e di praticare la propria autodeterminazione.

I concetti di indipendenza, autonomia e autodeterminazione hanno ancora più senso se inseriti in un'ottica di interdipendenza o, per meglio dire, di integrazione, nella misura in cui le persone disabili, al pari di tutti gli esseri umani, sono esseri sociali che interagiscono reciprocamente per la costruzione di una società dove ciascuno (disabile e non) è un cittadino

con pari diritti e doveri rispetto ad un altro. La consulenza alla pari, essendo centrata sulla persona, incide nell'ambito soggettivo, ma è strettamente connesso anche alla dimensione sociale per l'attuazione dei Diritti Umani e Civili. Per difendere i propri diritti o denunciare le violenze subite è necessario che la persona disabile percepisca la propria dignità di essere umano in maniera tale che possa esigere il riconoscimento anche da parte degli altri (servizi, enti, la società intera).

Attraverso la metodologia della consulenza alla pari le persone con disabilità recuperano la loro vera essenza di essere umani, liberandosi da quelle paure che per troppo tempo hanno condizionato il loro vissuto riappropriandosi, così, di quella serenità che consente loro di fare pace con il proprio corpo, la propria mente, la propria anima!²⁴.

Link sul Counselling in Italia e nel Mondo

Riporto solo i maggiori link dei siti più accreditati di counselling in Italia ed all'Estero. Una ricerca su un qualsiasi motore potrà farvi rendere conto dell'ampiezza di tale professione.

Counselling in Italia

www.aicounselling.it

Sito della Associazione Italiana di Counselling; ha un Albo professionale, scuole e counsellor in tutta Italia con formazione in Terapia della Gestalt; aderisce all'EAC (European Association Counselling).

www.sicoitalia.it

Sito della SICO, Società Italiana di Counseling; fondata nel 1993 ha creato il primo albo professionale di Counselor.

www.counselling.it

Sito della SICIS, Società Italiana di Counselling Sistemico. Opera da molti anni per la diffusione del counselling sistemico in Italia.

www.feigestalt.org

FEIG, Federazione Italiana Gestalt Psicoterapia e Counselling ad orientamento fenomenologico esistenziale

www.associazionereico.it

Sito di un'associazione tra Counsellor professionisti aderente all'EAC (European Association Counselling).

Counselling all'Estero

www.eacnet.org

Sito della European Association for Counselling. Visitando il sito ci si rende conto dell'enorme rete tra professionisti ed organizzazioni di professionisti del counselling in Europa e nel Mondo. Alcune associazioni italiane di counselling aderiscono all'EAC ed ai suoi criteri di accreditamento.

www.counseling.org

Sito della American Counseling Association.

www.counselling.ltd.uk

Sito della British Association of Counselling and Psicoterapy.

www.counselling.nl

Sito dell'Associazione di Counselling olandese.

www.each.nl

Sito della European Association for Communication in Healthcare, Società scientifica che ha lo scopo di promuovere studi e ricerche sulla comunicazione e sul counselling in ambito sanitario a livello europeo.

Maria D'Ambrosio

il counselor della disabilità:
da un progetto a una proposta formativa e professionale

L'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa è partner del progetto **Eldico** (E-Learning for Disability Counselor)²⁵ finanziato dalla Comunità Europea ed in particolare dal Programma **Leonardo Da Vinci**²⁶ che finanzia azioni in materia di formazione professionale.

I gruppi destinatari del progetto sono i counselor e le persone con disabilità. In relazione a questi gruppi e settori d'intervento la proposta progettuale ipotizza la creazione di un percorso formativo per la definizione della figura denominata Disability Counselor, un counselor specializzato nella gestione delle problematiche delle persone disabili.

Tale figura professionale si inserisce in modo adeguato nella politica di sviluppo e di integrazione delle persone disabili fornendo nel contempo nuovi sviluppi occupazionali nel settore del counselling verso il quale si manifesta un notevole interesse sociale, ma che ad oggi non riesce a soddisfare delle esigenze specifiche. In ambedue i settori d'intervento si produrranno degli effetti che sono comunque interagenti: da un lato le persone disabili che trovano un'adeguata risposta orientativa alle loro specifiche esigenze, dall'altra la possibilità di avere delle nuove professionalità ad elevato grado di specializzazione.

Eldico propone, dunque, una doppia sfida: introdurre la figura del counselor per la disabilità tra le professioni del sostegno alle persone con disabilità, e predisporre un percorso formativo basato anche sull'apprendimento a distanza, basato sul web e quindi accessibile anche a chi ha più difficoltà - perché svantaggiato da una disabilità - ma vuole acquisire queste competenze e darsi una nuova opportunità di lavoro. A breve questo percorso formativo sarà sperimentato e vedrà coinvolto un gruppo eterogeneo (per nazionalità, per storia formativa pregressa, ...) di aspiranti counselor della disabilità. **Eldico** è perciò un progetto innovativo perché introduce la necessità di un percorso di counseling nella riabilitazione superando la visione esclusivamente medica e sanitaria della riabilitazione e della condizione della persona disabile. La riabilitazione viene vista infatti come un percorso complesso in cui l'obiettivo della persona disabile, supportata dal counselor per la disabilità, è l'autonomia possibile e un benessere che tocchi le diverse sfere della vita personale e sociale.

²¹ Vd cfr 1° Quaderno SAAD.

²² Vd E:\counselling\II Counseling - Aspic Counseling e Cultura Napoli.htm,

²³ Ibidem.

²⁴ Cfr. Infra articolo C. Brunetti.

Eldico è innovativo anche perché sperimenta un utilizzo 'intelligente' delle nuove tecnologie elettroniche e digitali e basate sul web che di fatto può rappresentare una 'buona prassi' di inclusione nei percorsi formativi e professionalizzanti anche delle persone con disabilità e quindi rappresenta una forma di 'pari opportunità' che introduce una forma di erogazione del servizio di counseling a distanza, mediato dall'uso di un computer e della connessione a Internet. Quindi non solo l'aspirante counselor si forma utilizzando una piattaforma per la formazione a distanza, ma poi quando si sarà formato, da counselor della disabilità, potrà incontrare il suo utente anche tramite il web.

Eldico assume infatti e sostiene la 'tecnologia abilitante': una tecnologia che facilita l'accesso e la fruizione di percorsi formativi, che propone l'erogazione di un servizio innovativo (quello del counseling per la disabilità da attivare anche in modalità a distanza), che integra e talvolta rende più efficaci le forme della comunicazione, che apre al disabile nuovi scenari professionali e nuove opportunità lavorative.

Eldico infatti si colloca a pieno titolo in quelle azioni che intendono sollecitare politiche attive, e non più solo assistenziali, rivolte alle persone con disabilità. Politiche attive perché coinvolgono la persona con disabilità nei processi decisionali e gestionali così da sollecitare una più forte emancipazione e 'attorialità' da parte di chi è portatore di bisogni spesso così specifici e complessi. Abbiamo incontrato Lorenzo Cuna, il coordinatore del progetto e gli abbiamo chiesto: – Nell'ambito dell'orientamento e del counseling, ci sono in Italia o in Europa esempi già praticati di servizi rivolti alle persone disabili che utilizzano modalità innovative, come Internet, per rendere più accessibile il servizio stesso – ?

R.

Gli esempi più significativi di attività di orientamento e di counseling rivolti alle persone con disabilità provengono soprattutto dalle esperienze nord-americane e australiane, dove anche le professionalità di settore possono giovare di una formazione altamente specialistica. In questi percorsi formativi, e nei servizi che i professionisti formati sono in grado di erogare, particolare attenzione è dedicata alle **Tic** e soprattutto ad Internet, autentico volano di nuove e diverse abilità. Pertanto l'innovatività della proposta nasce dalla possibilità di creare una figura professionale specializzata nell'orientamento, in grado di porsi come elemento di sviluppo dell'autodeterminazione e dell'affermazione sociale del disabile. Il **Disability Counselor**, oltre ad intervenire rispetto ai disabili, beneficiari finali dell'azione formativa, è da considerarsi innovativo anche per la creazione di un percorso di specializzazione rispetto al counselling.

La scelta di individuare una figura professionale che si ponga come mediatore rispetto alle problematiche sociali nasce dalle peculiarità stesse del counselling, disciplina che pone l'ascolto attivo come fondante della relazione, e può, per l'appunto, portare le persone disabili ad una maggio-

re autodeterminazione e, nel contempo, a una valorizzazione delle loro abilità residue. Il Disability Counselor dovrà supportare le persone disabili nell'affrontare problematiche personali e sociali, piani di formazione e di carriera, ricerca e mantenimento di un lavoro soddisfacente. Questa esigenza può essere affrontata, come abbiamo su citato, mediante la creazione di un modello di E Learning per la definizione delle competenze e la creazione di un modello formativo della figura professionale del Disability Counselor, che dovrà essere in grado di orientare le persone con disabilità fisiche, mentali ed emotive a divenire e rimanere cittadini autonomi. La creazione di tale percorso, inoltre, servirà ad aprire nuove opportunità professionali per i counselor e gli orientatori, in grado di porsi come mediatori e facilitatori nella relazione con il contesto sociale, formativo e lavorativo.

Infine, la proposta progettuale contribuisce ad introdurre un cambiamento nella dimensione europea di formazione proponendo il Disability Counselor come nuova figura di sistema dell'orientamento e della formazione, in grado di offrire una particolare combinazione di skills relazionali e tecnologiche raramente compresenti in uno stesso profilo, finalizzate a favorire la personalizzazione dei percorsi di apprendimento e l'inserimento lavorativo per una fascia di utenza - i giovani disabili - che attualmente non è adeguatamente supportata.

Il Disability Counselor si presenterà sia come il risultato di un percorso di specializzazione inedito che come risposta nuova ai bisogni emotivi e sociali dei giovani disabili. Il D.C. è dotato di una conoscenza specialistica sul mondo della disabilità ed è in grado di fornire servizi di counseling sia in presenza che a distanza: si pensi, ad esempio, ad un "gruppo di auto-aiuto" agevolato dal counselor mediante strumenti Web dinamici.

Il D.C., ponendo una maggiore attenzione per le differenze individuali, riesce a sfruttare il potenziale delle tecnologie al fine compensare situazioni di svantaggio, di disagio, di barriere nell'accesso all'apprendimento e al mondo del lavoro.

²⁵ Vedi www.aspicnapoli.it/indexpl/eldico_project/.

²⁶ Vedi www.programmaleonardo.net/.

Nisia Pacelli

il Suor Orsola e la Rete Sociale: la testimonianza di S.

*“Questi bambini nascono due volte.
Devono imparare a muoversi in un mondo
che la prima nascita ha reso più difficile.
La seconda da voi, da quello che saprete dare.
Sono nati due volte e il percorso sarà più tormentato”²⁷.
Ma alla fine anche per voi sarà una rinascita.* Giuseppe Pontiggia

Il SAAD, Servizio d’Ateneo per le Attività degli Studenti con Disabilità, a partire dall’ A.A. 2003-2004, mi ha affidato S., studentessa con Sindrome di Down, iscritta al II anno del Corso di Laurea di Scienze della Formazione Primaria, divenendo sua Tutor.

S. ha una spiccata personalità, talvolta un po’ camaleontica, capace, però, di trasmettere simpatia fin dal primo contatto. È una gran chiacchierona, solare nei modi di fare e di vestire, disarmante nella schiettezza e nella semplicità con cui si rivolge alle persone, sorprendente nei modi con cui mette tutti a proprio agio. La relazione con lei è speciale: ama raccontarsi.

Conoscere S. vuol dire conoscere la famiglia, gli amici, il gatto di casa, le lezioni di pianoforte o quelle di fisarmonica, il fidanzato, il volontariato presso una Scuola per l’Infanzia e il suo lavoro presso un centro di riabilitazione per disabili. È dai suoi racconti che emergono, quasi tra le righe, sotto voce, i desideri e i sogni, le preoccupazioni e le inquietudini, i bisogni inespressi e quelli espressi da altri per lei.

Il percorso formativo, proposto dal SAAD e progettato in modo attento e mirato alla persona cui si rivolgeva, è stato realizzato comprendendo sia percorsi legati alla conoscenza e allo studio di singoli insegnamenti curriculari che percorsi interdisciplinari. Per ognuna delle proposte, l’aspetto teorico è stato mediato attraverso esperienze educative concrete e pratiche come, ad esempio, il tirocinio presso la Scuola per l’Infanzia Suor Orsola Benincasa.

Queste attenzioni sono nate dalle oggettive difficoltà di S., causate dal ritardo mentale medio-grave dovuto alla Sindrome di Down, nell’attuare significative elaborazioni simboliche, astratte, logico-deduttive. In questa prospettiva, l’esperienza ha assunto un ruolo centrale e strategico perché

essendo pensiero, relazione ed azione, è diventata spazio da valorizzare e nel quale inserirsi con una proposta formativa che, staccandosi dall’idealità teorica, diventi, attraverso la concretezza di un vissuto, apprendimento. Tuttavia, l’esperienza realizzata da S. ha evidenziato una serie di limiti e contraddizioni. Da un lato l’inadeguatezza di un percorso universitario che con difficoltà, vista la sua specifica natura formativa, ha valorizzato pienamente le numerose competenze pratico-relazionali, spontaneamente acquisite da S. Dall’altro l’oggettiva impossibilità da parte dell’Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, di realizzare un iter che risponda ai **reali** bisogni formativi, soprattutto impliciti, di S. e non solo alle richieste formali espresse dalla famiglia. È maturata, pertanto, la scelta di concludere, dopo quattro anni di sperimentazioni e progetti, il percorso universitario attraverso il riconoscimento, in crediti formativi, dell’impegno e delle attività svolte. Risulta impossibile conferire ad S. la laurea in Scienze della Formazione Primaria.

Tuttavia, il SAAD si è preoccupato di accompagnare la conclusione del percorso formativo cercando di evitare in S. la spiacevole e frustrante sensazione di fallimento, di insuccesso e di incapacità. Infatti, l’obiettivo è stato quello di pensare la conclusione del percorso universitario quale occasione per intraprendere un altro tipo di formazione, a carattere maggiormente professionale, che consentirà ad S. di sperimentare e percorrere nuove strade, fare nuove esperienze, avere nuove possibilità.

Pertanto, accanto alle attività didattiche individuate e sviluppate in precedenza, il cui perseguimento costituisce il nucleo fondante del lavoro di cui S. è protagonista all’interno dell’Università, è emersa la necessità di facilitare il contatto e la conoscenza, sia dell’Università che di S. e della sua famiglia, con quei soggetti, enti, istituzioni che sul territorio si occupano, curano e tutelano la formazione professionale e il possibile inserimento nel modo del lavoro delle persone con disabilità.

Concretamente, si è proposta la realizzazione di una **rete sociale** capace di riunire coloro che sul territorio hanno adeguate competenze in materia di integrazione lavorativa: così si è cercato di accompagnare la famiglia nell’individuazione di nuovi percorsi formativi più vicini alle potenzialità e alle inclinazioni manifestate da S.

In questa prospettiva, l’Università, attraverso il lavoro del SAAD, si propone quale **ponte** tra la famiglia e quelle istituzioni che sul territorio possono dare risposte positive ed efficaci: facilitare questa nuova rete di relazioni significa sperimentare modalità nuove per sensibilizzare, coinvolgere e rompere quelle barriere culturali che, talvolta, ci fanno diventare sordi ai bisogni e alle difficoltà dei singoli. Inoltre, l’ordinamento normativo che, nel nostro paese, sovrintende le politiche sociali e le specifiche realtà regionali, individua nell’integrazione dei servizi su base territoriale e partecipativa lo strumento strategico per garantire salute, prevenzione, presa in carico, riabilitazione e autonomia, al fine di promuovere e sostenere le con-

dizioni dello stare bene individuale e collettivo ²⁸:

Il lavoro di rete si è articolato nelle seguenti fasi:

fase di studio: si è caratterizzata attraverso un primo periodo di ricerca, di studio e formazione rispetto ad una tematica e ad un percorso mai sperimentato prima dal SAAD e attraverso un secondo momento in cui sono stati individuati i soggetti che sul territorio possono costituire la rete; in particolare sono stati presi contatti con i diversi Sindacati impegnati sia a livello locale che regionale, con l'Associazione Sindrome di Down di Napoli, con il Dipartimento per il Lavoro della Provincia di Napoli, con la Fondazione Adecco che si occupa, tra l'altro, di integrazione lavorativa delle persone con disabilità, operando su tutto il territorio nazionale;

fase di contatto: in seguito ad un primo contatto telefonico o telematico, si è verificata la disponibilità dei soggetti, precedentemente individuati, a realizzare un percorso condiviso, finalizzato ad individuare nuove occasioni formative, a carattere professionale, per S. In questo primo approccio, è stato importante il contatto e la conoscenza personale con ciascuno dei soggetti, enti o istituzioni contattati: ha consentito di rompere il velo della formalità e, soprattutto di scoprire realtà belle, di impegno costante e attivo, nonostante immense difficoltà; **fase di incontro:** in questa fase è stata realmente costituita la **rete**. Infatti, alcuni soggetti, precedentemente coinvolti dal Servizio SAAD, nel suo ruolo di ponte, mediatore, facilitatore, si sono incontrati con S. e con la sua famiglia per dare concretezza a tutto il percorso di conoscenza e d'incontro precedentemente fatto.

In particolare, sono stati essenziali gli incontri con l'Associazione Sindrome di Down, con la Provincia di Napoli e con la Fondazione Adecco. Questi contatti sono stati importanti in misura assolutamente diversa tra loro ma complementare. Da parte di questi soggetti, è emersa sicuramente la difficoltà nell'attivare iniziative finalizzate all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità e nel promuovere quelle già esistenti (ad es. Borse Lavoro Regionali, Corsi professionali, etc.). A preoccupare, inoltre, è la mancata attuazione della legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili": nessuno dei soggetti istituzionali contattati ha una chiara percezione della realtà territoriale e delle potenzialità occupazionali per una persona con disabilità. Un dato certo e negativo riguarda le politiche aziendali attuate dagli imprenditori i quali preferiscono pagare gli oneri dovuti alla mancata assunzione delle persone con disabilità piuttosto che procedere ad un loro eventuale collocamento.

Tuttavia, sono emersi anche elementi positivi e di speranza che, nel tempo, potranno contribuire in modo significativo a migliorare le prospettive d'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. In primo luogo, il ruolo degli Uffici per l'Impiego e la necessità di esserne iscritti al fine di poter essere contattati o, viceversa, di poterli contattare per stipulare convenzioni con aziende presenti sul territorio. In secondo luogo, il lavoro di sensibilizzazione e di promozione realizzato dalle Associazioni e dai

Sindacati di categoria: il primo obiettivo, infatti, non è trovare la **collocazione** per la persona con disabilità ma abbattere barriere culturali e ignoranze ancestrali che etichettano il disabile quale **incapace**. In questa prospettiva, centrale è il ruolo dell'Università, percepita da tutti i soggetti coinvolti quale interlocutore credibile per determinare questa inversione di tendenza sia attraverso l'azione formativa ed educativa che essa ordinariamente svolge (ad esempio, progettando percorsi di Orientamento al Lavoro e particolari attenzioni formative finalizzate all'integrazione lavorativa dei giovani universitari disabili), sia attraverso un'animazione culturale che sappia rinnovare tutto il territorio locale disegnando nuovi orizzonti valoriali, ideali, di senso.

Per la definizione della **rete**, è stato determinante il ruolo svolto dalla Fondazione Adecco che si occupa di pari opportunità attraverso l'inserimento lavorativo di categorie cosiddette "svantaggiate": immigrati, donne, uomini over 40, persone con disabilità. In particolare, la Fondazione ha realizzato progetti, su tutto il territorio nazionale, finalizzati all'integrazione lavorativa delle persone con Sindrome di Down.

La concretezza della loro esperienza è stata necessaria per individuare e avvicinare aziende disponibili a stipulare una convenzione e ad accogliere S. per un periodo di tirocinio formativo. Il lavoro di ricerca e di contatto si è concluso con l'individuazione e il coinvolgimento de **La Feltrinelli** di Piazza dei Martiri a Napoli, punto vendita della nota catena di distribuzione di libri, musica, film. I diversi contatti che hanno preceduto il colloquio con S., sono stati basilari sia per conoscere il lavoro svolto dall'Università e dal Servizio SAAD che per definire insieme le possibilità di impegno all'interno de La Feltrinelli.

Infine, abbiamo stipulato, ai sensi della legge 68/99, una convenzione che prevedeva lo svolgimento di due mesi (maggio e giugno) di stage formativo in azienda con collocamento all'interno del magazzino libri e cd. Il tipo di mansione è stata concordata insieme, ulteriore segno di una reciproca fiducia: la necessità manifestata era quella di impegnare S. in attività pratiche, manuali e che non richiedessero specifici sforzi di elaborazione intellettuale. In concreto, l'esperienza lavorativa da realizzare all'interno del magazzino deve configurarsi assolutamente diversa e, per certi aspetti, opposta a quella realizzata all'interno dell'Università dove le abilità pratico-relazionali erano, inevitabilmente, meno valorizzate.

Naturalmente, S. è stata accompagnata e sostenuta nel passaggio dal percorso universitario allo stage professionale in azienda. In diverse occasioni, abbiamo visitato La Feltrinelli e compreso la sua organizzazione aziendale in modo semplice, concreto, divertente: ascoltare musica, visitare i diversi ambienti e, in particolare, il magazzino, prendere un caffè al bar o leggere un libro sul divanetto sono stati momenti importanti per S., occasioni per rompere il ghiaccio con un luogo estraneo, per familiarizzare con gli altri dipendenti e per "sperimentare" la novità di un impegno diverso dai **soliti**.

Alla luce dell'esperienza realizzata, il lavoro di tessitura di una rete di relazioni significative si è rivelato una felice intuizione, da coltivare e curare nel tempo, per contribuire in modo determinante alla definizione del percorso formativo e professionale di S., necessario alla piena realizzazione della sua **Autonomia**. L'autonomia, infatti, non è riuscire a **cavarsela da soli** ma è l'essere in **condizione** di farcela. In questa prospettiva, si sottolinea che non è la persona con disabilità a dover creare le condizioni e le strutture adeguate ma che, in questa prospettiva, assumono un ruolo centrale sia la famiglia che il contesto sociale di riferimento.

La necessità di abbattere quelle barriere culturali che impediscono l'integrazione sociale e lavorativa della persona con disabilità assume significati ancora più profondi perché interpella ciascuno a fare la propria parte: dalle Associazioni ai singoli cittadini, dai Sindacati alle Istituzioni, dalla Scuola, di ogni ordine e grado, all'Università. Solo così, il raggiungimento dell'autonomia personale non sarà il frutto delle fatiche, della solitudine e della testardaggine di un'unica persona ma sarà il segno di una speranza condivisa, di una scommessa vinta con la vita.

L'autonomia della persona con disabilità è cammino di crescita per tutti: per la società, capace di accogliere e accompagnare; per la famiglia capace di sostenere e lasciare andare, oltre ogni paura; per la persona con disabilità capace di liberare tutto il suo potenziale, ancora inespresso, e di trasformarlo in qualità, competenze, capacità, nuove possibilità.

L'Università degli Studi Suor Orsola Benincasa e il SAAD non possono che raccogliere la sfida, lanciata da Ricoeur, a continuare a **pensare di più... per pensare altrimenti**²⁷: le problematiche legate all'integrazione lavorativa e all'acquisizione di una personale autonomia per la persona con disabilità non si possono affrontare soltanto attraverso un **pensare di più**, tramite uno sforzo maggiore di riflessione o un'analisi più attenta ai diversi aspetti della questione ma occorre un **pensare altrimenti**, ovvero sviluppare, con coraggio, modalità diverse di pensiero sperimentando nuove possibilità, nuove strade, seppur all'apparenza impraticabili e scoscese, e mettendosi in gioco anche quando i rischi sembrano maggiori delle certezze.

²⁷ **G. Pontiggia**, *Nati due volte*, Arnoldo Mondadori, Milano, 2000, pag. 26.

²⁸ **R. Maggiani**, *I servizi socio-assistenziali*, Carocci Editore, Roma, 2004.

²⁹ **P. Ricoeur**, *Il Male. Una sfida alla filosofia e alla teologia*, Einaudi Editore, Torino, pag 37.

Giampiero Griffo
lavoro e Universal Design

l'Universal Design

L'approccio al problema dell'"accessibilità" ha subito negli ultimi anni una rapida e sostanziale trasformazione semantica e sociale. Se prima si parlava della necessità di intervenire con azioni per la rimozione delle barriere architettoniche e di comunicazione indirizzate a cittadini con determinate caratteristiche, oggi sempre più ci si rende conto che il problema ha assunto connotazioni universali.

Alla consapevolezza che l'esclusione di cittadini con disabilità dalla società ha prodotto servizi e soluzioni tecniche discriminatori (per cui possiamo dire che più che "portatori" di handicap la gran parte di questi cittadini sono ricettori di handicap...) si sposa la coscienza che il problema investe l'intera società.

Solo nel campo dell'accessibilità fisica ai trasporti ed alle costruzioni ad esempio le ricerche sui trend di sviluppo della popolazione nell'Unione Europea calcola che in Italia nel 2040 i cittadini ultra sessantacinquenni, a forte probabilità di limitazioni funzionali nella mobilità, saranno pari al 48,5% dell'intera popolazione, con il rischio reale che l'intera società possa diventare "handicappata". D'altra parte i benefici che l'accessibilità apporta a tutti i cittadini sono significativi: miglioramento della loro qualità della vita; una maggiore sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, prevenendo il verificarsi di incidenti ed infortuni; i minori costi economici e sociali che un ambiente accessibile determina, con la riduzione dei costi umani conseguenti una non completa mobilità che limita il soddisfacimento di bisogni e il pieno godimento di diritti; la possibilità di una vita autonoma ed indipendente delle persone con disabilità, prevenendo costosi processi di istituzionalizzazione; il modesto costo economico (il superamento delle barriere nella fase di progetto e di realizzazione ha un costo tra il 3 ed il 6% di incremento nel campo tecnologico ed è praticamente nullo per le strutture, a fronte di costi di intervento su manufatti già realizzati che arrivano al 15-20% del costo totale).

Questo approccio globale all'accessibilità ha ormai investito i processi di produzione delle merci e dei servizi: universal design è l'approccio

innovativo che sta alla base delle azioni di progettazione e standardizzazione che includono tutti i possibili utenti, anche quelli con bisogni particolari. Per molti aspetti, il tema dell'accessibilità per tutti è uno dei temi forti del prossimo millennio: questo significa lavorare anche all'inclusione di nuove culture, religioni, lingue, etnie, perché significhi costruire ponti e linguaggi accessibili a tutti anche in quanto multietnici e tolleranti.

L'accessibilità è un problema di diritti umani

La commissione per i diritti umani delle Nazionali Unite afferma che tutti gli ostacoli e le barriere che impediscono il libero accesso in eguale condizione di opportunità alla società, ai beni ed ai servizi rappresentano una violazione di diritti umani.

Nel campo della disabilità, infatti, le **Regole Standard delle Nazioni Unite per l'Eguaglianza di opportunità per le persone con disabilità** (20.12.1993) hanno sottolineato con forza che la lotta delle persone con disabilità per un inserimento nella società, nei luoghi ordinari di vita e in eguaglianza di opportunità, è innanzi tutto una lotta per la difesa di diritti umani. La stessa Organizzazione mondiale della sanità ha sottolineato – nella **Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute, ICF** –, che la disabilità è un rapporto sociale: infatti le caratteristiche particolari di una persona possono diventare una condizione di disabilità quando l'ambiente e la società in cui vive non ne tengono conto e quindi non adattano luoghi, beni e servizi a quelle caratteristiche. La stessa ICF sottolinea che nel corso di una vita tutti gli esseri umani vivranno condizioni di disabilità e che è necessario intervenire per prevenire questa evenienza. Non è un caso che le Nazioni Unite hanno deciso di discutere una **Convenzione sui diritti delle persone con disabilità** proprio per tutelare i diritti umani dei 600 milioni di persone con disabilità nel mondo. All'interno del testo della convenzione, in discussione presso un apposito comitato ad hoc nominato dall'assemblea delle Nazioni Unite sono stati introdotti molti articoli legati all'accesso ed alla fruibilità di spazi, beni e servizi.

Universal design e lavoro

Un campo dove si esercitano in maniera pesante discriminazioni e situazioni di mancanza di pari opportunità verso le persone con disabilità è quello del lavoro. Negare un lavoro a causa di una visione sociale negativa sulle funzionalità del corpo, a causa di un ambiente lavorativo inaccessibile o di uno strumento di produzione inadatto rappresenta, ahimé, una prassi ancora molto diffusa in Italia. Eppure vi sono leggi che affrontano il

problema. La legge 68/99 interviene a promuovere il **collocamento mirato**, cioè l'inserimento della persona giusta al posto di lavoro giusto. A questo scopo la legge prevede che, sulla base delle caratteristiche e delle professionalità, si intervenga sul luogo e sugli strumenti di lavoro in modo da consentire al lavoratore con disabilità di rimuovere ostacoli e difficoltà che incontra nello svolgimento delle proprie mansioni.

Infatti l'art. 13 prevede che i centri per l'impiego, presso le province, assegnino ai lavoratori con disabilità più grave "il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili (...) o per l'allestimento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile". L'assegnazione di questi contributi è subordinata alla definizione di un percorso di inserimento mirato attraverso apposite convenzioni, stipulate tra datori di lavoro e centri per l'impiego. D'altra parte già il DM 236/99, che detta le Prescrizioni tecniche di attuazione della legge 13/89, al punto 4.5 (Edifici sedi di aziende o imprese soggette al collocamento obbligatorio) recita: "gli edifici sedi di aziende o imprese soggette al collocamento obbligatorio" vengono obbligati a rispettare il requisito dell'accessibilità in "tutti i settori produttivi, gli uffici amministrativi e almeno un servizio igienico per ogni nucleo di servizi igienici previsto. Deve essere sempre garantita la fruibilità delle mense, degli spogliatoi, dei luoghi ricreativi e di tutti i servizi di pertinenza".

Anche per le nuove tecnologie, la legge 4/2004 (Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici) prevede che le amministrazioni pubbliche si dotino di strumentazioni tecnologiche adeguate alle esigenze di lavoratori con disabilità. Questo si realizza vincendo l'**acquisto di beni e la fornitura di servizi informatici** da parte delle pubbliche amministrazioni al rispetto di **requisiti di accessibilità** che nelle gare d'appalto **costituiscono motivo di preferenza** (art. 4, comma 1). **I datori di lavoro pubblici e privati**, recita il comma 4 dell'art. 4, **pongono a disposizione del dipendente disabile la strumentazione hardware e software e la tecnologia assistiva adeguata alla specifica disabilità. L'inosservanza di tali disposizioni, aggiunge la legge, comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali e civili** (art. 9).

Infine il decreto legislativo 216/2003 ha introdotto una legislazione non discriminatoria in materia di impiego che include anche le persone con disabilità. Tale legislazione prevede la **parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**, intesa come **l'assenza di qualsiasi discriminazione (...) a causa della disabilità**. La legge prevede una discriminazione diretta (quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazio-

ne analoga) o una discriminazione indiretta (quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone (...) in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone"; art. 2 comma 1). "Sono, altresì, considerate come discriminazioni (...) anche le **molestie** ovvero quei comportamenti indesiderati (...) aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" (art. 2 comma 3).

Il principio di parità di trattamento (...) si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato (...) con specifico riferimento alle seguenti aree: **a)** accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; **b)** occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento; **c)** accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali; **d)** affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni" (art. 3 comma 1).

E' evidente che l'applicazione di queste norme sarà completa quando vi sarà una presa di coscienza della condizione delle persone con disabilità da parte di tutti i cittadini e le istituzioni competenti. In attesa di questo risultato l'azione delle organizzazioni di persone con disabilità continuerà a basarsi sul principio che nessuna decisione sulle persone con disabilità dovrà essere presa senza le stesse persone con disabilità.

Salvatore Cavallo

nuove tecnologie, telelavoro e disabilità

Telelavorare significa lavorare a distanza usando le tecnologie dell'informazione e le reti di comunicazione ed è una formula organizzativa innovativa per gli impatti che produce su molteplici aspetti, che vanno dall'orario di lavoro all'organizzazione, dalle modalità di svolgimento alle professionalità coinvolte. Si basa fortemente su una componente tecnologica: un prerequisito per effettuare il lavoro a distanza è l'utilizzo di nuove tecnologie informatiche e di telecomunicazione. **Il Telelavoro non è soltanto lavorare da casa, ma include le attività svolte dai telecentri, il lavoro mobile e la creazione di aziende e uffici virtuali.**

Il lavoro a distanza offre innumerevoli punti di forza ed opportunità tra cui possibilità di maggiore creatività e personalizzazione del lavoro, offrendo:

- un maggiore bagaglio informazionale per chi vuole comprendere i meccanismi ed il funzionamento di un tipo di ricerca qualitativa nel lavoro;
- maggiore taglio applicativo delle altre forme di lavoro asincrono; possibilità di un ripensamento dei modelli aziendali e di una forma più orizzontale di livelli di lavoro;
- maggiore interazione tra i singoli lavoratori;
- miglioramento delle performance del singolo lavoratore attraverso un'attività di coaching pianificata;
- crescita professionale in pratica equamente proposta a tutti;
- stimolo per l'individuo a svolgere i compiti affidati nel miglior modo;
- possibilità di un auto - coaching ed auto-miglioramento.

Il telelavoro poi poggia su un vantaggio competitivo dato dal fatto che consente un abbattimento di quattro tipi di costi di transazione:

1) **Transazioni logistiche:** relative all'ordine, all'esecuzione ed al controllo di materiali, semilavorati, lavori finiti, attività che richiedono un monitoraggio costante;

2) **Transazioni di bilanciamento:** che necessitano di un continuo acquisto di materiali e disponibilità di mezzi (di trasporto, di lavoro o macchinari) adeguati e relazionati al fabbisogno;

3) **Transazioni di qualità:** che riguardano le attività finalizzate agli standard qualitativi programmati;

4) **Transazioni di cambiamento:** che modificano ad esempio i sistemi informativi della organizzazione della P.A. affinché un miglior coordinamento tra URP a livello locale, provinciale e regionale faciliti la creazione di database e servizi on line per la gestione procedurale delle informazioni da erogare al cittadino. La P.A., avvalendosi del telelavoro come risorsa strategica, potrebbe snellire la comunicazione interna e decentrare logisticamente la fonte della comunicazione pubblica dall'ufficio al terminale che può essere allocato anche nell'abitazione del dipendente pubblico. E a questo livello strategico-operativo si compie la sintesi tra e-government e telelavoro. A titolo esemplificativo si riporta di seguito una tabella che sintetizza pro e contro dell'utilizzo del telelavoro.

Vantaggi e svantaggi del telelavoro

La diffusione capillare delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) all'interno di un mutato scenario mondiale dei mercati ha determinato profonde trasformazioni nella concezione del lavoro, sia sotto il profilo del tempo dedicato al lavoro, che dei processi e dei contenuti del lavoro stesso. Non esiste più un legame indissolubile tra lavoratore e luogo di lavoro, né tra quantità del lavoro e quantità di risultato.

Acceso al mondo del lavoro non è quindi più subordinato alla presenza nel luogo di **produzione**, per cui si sono aperte nuove opportunità per tutti quei soggetti che, per ragioni logistiche o per determinate condizioni di disabilità, sono impossibilitati a fare spostamenti quotidiani verso il **posto** di lavoro.

È sempre viva però la preoccupazione che il telelavoro, così come qualsiasi forma di attività svolta lontana dalla comunità, possa ulteriormente acuire l'emarginazione e la ghettizzazione dei disabili all'interno di ambienti ristretti che precludono ogni sorta di socializzazione, quindi di integrazione sociale. Bisogna invece considerare il **lavoro a distanza** come un'opportunità di inserimento/integrazione per soggetti che altrimenti rischierebbero di essere destinati a trascorrere una vita da **vegetali**, senza poter esercitare alcun ruolo di cittadinanza attiva.

La spinta delle innovazioni tecnologiche, supportata da specifiche strategie di orientamento e formazione, rappresenta, quindi, un presupposto fondamentale per lo sviluppo e la diffusione del telelavoro nel mondo dei diversamente abili.

A tal proposito merita di essere evidenziata l'attività dell'**asphi** (Associazione per lo Sviluppo di Progetti Informatici per gli Handicappati) che da alcuni anni organizza interessanti corsi di formazione destinati ai disabili, in sintonia con le indicazioni dell'Unione Europea per quanto riguarda lo sviluppo della cosiddetta società delle informazioni, sicura fonte di opportunità occupazionali. Nell'ambito di un progetto denominato **Horizon**,

l'asphi, in collaborazione con la Regione Emilia Romagna e l'**aeca** (Associazione Emiliano-Romagnola Centri Autonomi) ha sviluppato un software in grado di accompagnare il discente disabile durante tutto il percorso formativo, offrendogli l'opportunità di prendere coscienza della sua nuova identità lavorativa. In poche parole, questo supporto informatico struttura un **orientamento professionale**, partendo dalla conoscenza del sé, della storia propria e del contesto familiare e poi del centro di formazione, per giungere all'esplorazione del contesto lavorativo.

L'ASPHI poi, attraverso il GRIL (Gruppo in Rete per l'Integrazione Lavorativa) sostiene le imprese ed i disabili nell'applicazione della legge 68/99, seguendo un processo di integrazione lavorativa articolato nei seguenti step:

- Formazione di base;
- Incontro domanda/offerta di lavoro (*job coaching*);
- Inserimento lavorativo;
- Formazione permanente.

Un'altra significativa iniziativa, sicuramente degna di essere citata, è rappresentata dall'elaborazione delle **Linee guida per l'integrazione dei disabili in aziende - da obbligo a risorsa** - ad opera, ancora una volta, dell'**asphi**, in collaborazione con la Fondazione **ibm** Italia ed un gruppo di importanti Enti ed Imprese. Questo documento si pone come obiettivo la realizzazione di:

- una reale integrazione dei disabili nelle organizzazioni aziendali: da "obbligo subito" a risorsa da valorizzare e rendere "produttiva",
- beni e servizi fruibili anche da persone con esigenze speciali, in particolare dai disabili, tutto attraverso l'armonizzazione delle varie attività aziendali.

In conclusione, il sistema paese, e in particolare il mondo economico, hanno la responsabilità sociale (e non solo) di valorizzare quelle risorse umane troppo spesso inutilizzate, ovvero i diversamente abili, attraverso l'attuazione di interventi concreti finalizzati alla creazione di reali opportunità di impiego, quali ad esempio l'utilizzo su larga scala dal telelavoro.

lavoratore		azienda	
VANTAGGI	SVANTAGGI	VANTAGGI	SVANTAGGI
Diminuzione del tempo dedicato agli spostamenti	Minore visibilità e carriera	Aumento della produttività (tra il 10 e il 45%)	Difficoltà nella gestione dei lavoratori distanti
Lavoro secondo le proprie disponibilità e bioritmi	Isolamento, riduzione della vita relazionale esterna	Diminuzione dei costi e delle dimensioni aziendali	Riorganizzazione culturale dei processi aziendali
Aumento del tempo libero	Diminuzione del tempo libero (sindrome del Workaholic)	Maggiore motivazione dei dipendenti	Diversi contratti di lavoro da gestire
Controllo per obiettivi	Minore guida e aiuto nel lavoro (self control)	Riduzione del numero e ruolo dei capi intermedi	Conflittualità con i capi intermedi
Maggiore vicinanza alla famiglia e amici	Maggiore vicinanza alla famiglia e amici	Minori spese per l'affitto degli immobili e il turn over	Maggiori spese per apparati di telecomunicazione e formazione
Libera scelta del posto dove vivere	Riduzione della distinzione spaziale tra casa e ufficio	Maggiore flessibilità organizzativa	Ridiscussione dell'organizzazione aziendale

il Vademecum

guida all'inserimento lavorativo per le persone con disabilità

Carmela Pacelli Salvatore Scuotto

Premessa

La guida vuole promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, e trova nell'utilizzo di servizi di sostegno e nell'introduzione del concetto di **collocamento mirato** il suo aspetto più innovativo, potenzialmente idoneo a dare vita ad un nuovo procedere metodologico che si inserisca nel sistema complessivo della mediazione.

Essa si propone quale agile strumento informativo volto ad evidenziare, attraverso una serie di schede sintetiche, le opportunità offerte dall'attuale quadro normativo in materia d'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Inoltre, vuole essere un pratico aiuto per accompagnare e sostenere la persona con disabilità alla ricerca di un lavoro ma all'oscuro dei percorsi formali e burocratici da intraprendere presso gli enti locali e le aziende.

È indubbio che anche i datori di lavoro possano trarre utili informazioni da tale vademecum dal momento che sono esplicitati non solo i soggetti obbligati dalla legge all'assunzione delle persone con disabilità ma anche, e soprattutto, le modalità di assunzione, le possibilità di convenzioni e tirocini, gli sgravi fiscali.

È opportuno precisare che tutte le informazioni raccolte nel presente lavoro hanno come fonte e riferimento primaria la legge 68/99 che ha modificato la disciplina del Collocamento obbligatorio permettendo un inserimento mirato delle persone con disabilità nel mondo del lavoro. In effetti, la grande novità promossa dalla presente legge è il **collocamento mirato**, cioè la formulazione e attuazione di un progetto occupazionale coerente alle potenzialità e capacità del soggetto, attraverso un'adeguata valutazione delle stesse e l'attivazione di servizi di supporto necessari alla soluzione dei problemi in cui lavoratore disabile potrebbe imbattersi ed il più delle volte collegati **agli ambienti, agli strumenti e alle relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione** (art.2).

Maggior coordinamento tra politiche attive del lavoro, politiche formative ed inserimento lavorativo, nuovi criteri di computo della quota di

riserva, una nuova disciplina relativa ad esclusioni, esoneri, sanzioni, il ricorso allo strumento convenzionale finalizzato all'inserimento mirato ed alla concessione di incentivi all'assunzione, sono i principali strumenti attraverso cui il disabile può trovare concrete risposte.

1. Soggetti interessati

Legge 68/99 (art.1) individua le categorie di persone con disabilità cui la legge è destinata:

- Invalidi civili con riduzione capacità lavorativa superiore al 45%;
- Invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%;
- Persone non vedenti e sordomute;
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra ed invalidi per servizio con minorazioni comprese tra la prima e l'ottava categoria descritte nelle tabelle annesse al "Testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra".
- Persone appartenenti a categorie protette (orfani, coniugi superstiti dei deceduti per causa di lavoro, di guerra e di servizio).
- Coniugi e figli dei soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro.
- profughi italiani rimpatriati nonché figli e coniugi superstiti delle vittime del terrorismo della criminalità organizzata (L.407/98).
- cittadini extracomunitari invalidi riconosciuti dalle apposite Commissioni.

2. Gli obblighi per le aziende

Con il sistema del collocamento obbligatorio viene imposto alle imprese sia pubbliche che private, di determinate dimensioni, l'obbligo di assumere una percentuale di lavoratori disabili.

L'approvazione della legge 68/1999 ha riformato il sistema del collocamento obbligatorio a partire dal **17 gennaio 2000**, abrogando la precedente disciplina (Legge 482/1968).

In particolare i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupino:

- da 15 a 35 dipendenti devono assumere 1 disabile entro 12 mesi dalla prima nuova assunzione o entro 60 giorni dalla data della seconda nuova assunzione;

- da 36 a 50 dipendenti devono assumere 2 disabili;
- da 51 a 150 dipendenti devono assumere il 7% di disabili ed 1 categoria protetta ex all'art. 18, comma 2, Legge 68/1999;
- oltre 151 dipendenti devono assumere il 7% di disabili e l'1% di soggetti di cui all'art. 18, comma 2, Legge 68/1999³⁰;

- I datori di lavoro interessati devono presentare all'Ufficio provinciale per il collocamento obbligatorio la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo all'assunzione (art. 9, Legge 68/1999).

Il prospetto informativo

Entro il **31 gennaio** di ciascun anno sono tenuti ad inviare un prospetto informativo dal quale risulti il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. L'invio del prospetto equivale a richiesta di avviamento al lavoro per la quota d'obbligo non ancora coperta.

I datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti che operano una nuova assunzione devono darne comunicazione all'Ufficio competente attraverso l'invio del prospetto informativo di cui al punto precedente. Analogamente tutte le aziende che variando il proprio organico transitano da una fascia d'obbligo ad altra (superiore od inferiore) devono farne comunicazione all'ufficio.

La certificazione di ottemperanza (art 17, Legge 68/1999)

I datori di lavoro, qualora partecipino a bandi per appalti pubblici o intrattengano rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni, sono tenuti a presentare preventivamente alle stesse apposite certificazione di ottemperanza, rilasciata dall'Ufficio provinciale per il collocamento obbligatorio, dalla quale risulti l'ottemperanza agli obblighi occupazionali derivanti dalla Legge 68/1999, pena l'esclusione.

Convezioni e cooperative sociali (art. 9, comma 7)

a. Convezioni

Questo articolo prevede due tipi di convenzione:

a.1. Convenzione di programma

Permette ai datori di lavoro obbligati ad assumere la programmazione dei tempi per l'assolvimento graduale dell'obbligo derivato dalla legge, oltre a indicare i modi di assunzione (tirocinio formativo, contratto d'inserimento, contratto a tempo indeterminato ecc.) e le figure professionali idonee a un soddisfacente inserimento nel ciclo produttivo.

a.2. Convenzione individuale:

Strumento particolarmente adatto per disabili che presentino maggiori difficoltà di inserimento al lavoro e nel ciclo produttivo. In detta convenzione, oltre alla definizione del percorso attraverso gli strumenti previsti (tirocinio, contratto d'inserimento, formazione lavoro ecc.), devono essere indicate - in modo dettagliato — la mansione attribuita, nonché le forme di sostegno e di tutoraggio da parte dei servizi che ne hanno seguito l'iter (servizi di inserimento pubblici e formazione professionale in particolare), le associazioni dei disabili e le cooperative sociali (legge 104/92, art.

18) iscritte all'albo regionale, e inoltre le scuole, le università e gli enti previsti dall'art. 6 d.lgs. 276/03.

b. Cooperative sociali

È prevista una specifica convenzione rivolta a lavoratori disabili particolarmente gravi, per i quali i servizi preposti all'inserimento lavorativo ritengono necessario un lungo periodo di formazione "in situazione" per essere in grado di ricoprire la mansione che verrà loro affidata dal datore di lavoro al momento dell'ingresso in azienda.

In sintesi, il datore di lavoro assolve l'obbligo previsto dalla legge assumendo il disabile e inviandolo presso una cooperativa sociale (per un massimo di due anni) o presso un libero professionista disabile.

A fronte **dell'impegno formativo presso la cooperativa** (o presso il libero professionista disabile), il datore di lavoro deve fornire a questi soggetti commesse di lavoro tali da coprire i costi contrattuali e normativi del **Ccnl** oltre a quelli contributivi.

3. Enti ed organi che facilitano l'inserimento lavorativo

Il Comitato Tecnico Provinciale

Composto dai funzionari ed esperti del settore sociale e medico-legale e coadiuvati dalla **Commissione Provinciale Tripartita per il Lavoro**, della quale fanno parte rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e dei disabili, operano sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale elaborata dalla commissione di accertamento della legge 104/92 presso le ASL ed in raccordo con i servizi territoriali per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni persona iscritta alle liste del collocamento provinciale.

Il comitato tecnico

1. valuta le capacità e le potenzialità lavorative dei lavoratori disabili, anche sulla base degli opportuni accertamenti;
2. definisce gli strumenti atti all'inserimento lavorativo e al collocamento mirato;
3. predisporre un piano di sostegno e tutoraggio all'inserimento lavorativo, in raccordo con i servizi competenti;
4. orienta lavoratori disabili verso formazioni o aggiornamenti professionali; orienta i datori di lavoro in merito alle opportunità e metodologie per l'inserimento lavorativo di lavoratori disabili in azienda.
5. predisporre, in accordo alla commissione di accertamento, i controlli sui luoghi di lavoro, sull'andamento degli inserimenti lavorativi legati al collocamento mirato, aventi come fine la verifica della permanenza della condizione di invalidità e delle potenzialità già accertate e la validità dei servizi di sostegno e di collocamento mirato.

6. collabora alla stesura dei programmi di formazione e di riqualificazione professionale dei lavoratori con disabilità.

L'Ufficio per il Collocamento Disabili

L'Assessorato al Lavoro di ogni Provincia ha competenza su tale ufficio che costituisce parte integrante dei centri territoriali per l'impiego.

Riceve i prospetti informativi, li controlla e li approva; iscrive i lavoratori alle liste di collocamento dei disabili e istruisce le pratiche per le convenzioni. Per maggiori informazioni circa l'Ufficio collocamento disabili della provincia di Napoli consultare il seguente link www.notes.provincia.napoli.it.

La Commissione sanitaria

È costituita da medici, da un sanitario esperto della patologia del richiedente e da un operatore sociale. Visita il lavoratore, effettua colloqui e valutazioni, ricostruisce e valuta l'istruzione, l'attività formativa, riabilitativa e l'integrazione scolastica e sociale già realizzate dalla persona.

Questo per giungere:

- alla diagnosi funzionale;
- al profilo socio-lavorativo;
- alla relazione conclusiva

4. Strumenti per l'inserimento lavorativo

Diagnosi funzionale: consiste in una valutazione qualitativa e quantitativa di come una persona "funziona" per quanto concerne le sue condizioni fisiche, la sua autonomia, il suo ruolo sociale, le sue condizioni emotive ed intellettive;

profilo socio-lavorativo: è l'insieme delle informazioni utili per individuare la posizione della persona disabile nel suo ambiente, la sua situazione familiare, di scolarità e di lavoro e vengono utilizzate per la diagnosi funzionale;

relazione conclusiva: può contenere suggerimenti su eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

Tali documenti sono prodotti dalla Commissione di accertamento dell'Asl al fine di definire le capacità utili per lo svolgimento di attività lavorative (Scheda per la definizione delle capacità – DPCM 13/01/2000):

- Attività mentali e relazionali;
- Informazione;
- Postura;
- Locomozione;
- Movimento delle estremità/funzione degli arti;
- Attività complesse – attività fisica associata a resistenza;
- Fattori ambientali.

Scheda personale

La scheda personale è messa a punto dall'agenzia per il collocamento dei disabili che ha il compito di inserirvi le informazioni relative alla diagnosi funzionale e al profilo socio-lavorativo ricevute dalla commissione sanitaria, affinché sia disponibile un quadro, il più esauriente possibile, delle potenzialità lavorative della persona con disabilità.

Gli operatori dell'agenzia, in seguito all'attenta analisi di queste informazioni, propongono, un percorso di orientamento, formazione, qualificazione e specializzazione o, laddove possibile, avviano il lavoratore con disabilità ad un'attività congruente con le sue capacità e potenzialità di impiego.

Analisi dei posti di lavoro

Attraverso questo processo di indagine e conoscenza il comitato tecnico valuta:

- la struttura e l'organizzazione funzionale dell'azienda;
- l'organizzazione del ciclo di produzione;
- le posizioni di lavoro e le conoscenze, competenze e capacità lavorative richieste;

L'analisi dei posti di lavoro mira ad individuare le caratteristiche che il lavoratore dovrà possedere per svolgere al meglio la propria mansione e per cooperare con gli altri.

Convenzioni

Per favorire il raccordo tra le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori disabili sono previste dalla legge 68/99 apposite convenzioni stipulate tra lavoratori, datori di lavoro, uffici competenti ed enti che possono favorire l'integrazione lavorativa (es. cooperative sociali).

La convenzione deve indicare:

- a) le generalità dei contraenti e dei responsabili;
- b) i tempi e le modalità di assunzione (scelta nominativa, svolgimento di tirocini formativi, assunzione con contratto di lavoro a termine, periodi di prova) che le parti si impegnano a porre in essere;
- c) le mansioni cui destinare le persone con disabilità e le modalità di svolgimento;
- d) i piani personalizzati derivanti dagli interventi di collocamento mirato;
- e) le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi
- f) le modalità di verifica periodica

Tirocinio di formazione e di orientamento

Il programma di tirocinio formativo e di orientamento deve essere attuato quando la persona con disabilità ha necessità di acquisire espe-

rienza, di orientarsi nel mondo del lavoro, di assumere il ruolo di lavoratore. Il tirocinio formativo non deve consentire soltanto l'apprendimento di nuove abilità lavorative ma deve porsi obiettivi globali dal momento che la persona dovrà acquisire abilità personali ed interpersonali come quelle comunicative che gli permettano di lavorare insieme agli altri. Al termine di tale tirocinio (la durata massima è di 24 mesi), l'azienda è vincolata all'assunzione dal momento che esso è inserito tra le modalità di assunzione cui può dar vita una convenzione.

I tirocini di formazione e di orientamento devono essere supportati da adeguate forme di consulenza psico-socio-educazionale quali il tutoraggio, il monitoraggio, l'accompagnamento e la supervisione.

Centri per l'impiego**Centro per l'impiego di Afragola**

cpiafragola@provincia.napoli.it

Via Ugo La Malfa, Afragola tel. 0818526088 fax 0818526110

Centro per l'impiego di Napoli/via Raimondi

cpinapolipietravalle@libero.it

Via Raimondi 18 tel. 0812311263 fax 0815992931

Centro per l'impiego di Napoli/Scampia

cpinanord@libero.it

Viale della Resistenza tel. 081/5430181

Centro per l'impiego di Napoli/Fuorigrotta

cpifuorigrotta@libero.it

Via Diocleziano 330 tel. 081/5700330

Centro per l'impiego di Castellammare di Stabia

cpicastmare@provincia.napoli.it

Via Regina Margherita 74 tel. 081/8704100

Centro per l'impiego di Frattamaggiore

passfrattamaggiore@libero.it

Via Genoio 69 tel. 081/8319006

Centro per l'impiego di Giugliano in Campania

cpigiugliano@provincia.napoli.it

Via degli Innamorati 85 tel. 081/8949260

Centro per l'impiego di Ischia

cpischia@provincia.napoli.it

Via Principessa Margherita, 33 Casamicciola Terme

Centro per l'impiego di Marigliano

cpi-marigliano@libero.it

Via Pontecitra tel. 0818410920

Centro per l'impiego di Nola

cpinola@provincia.napoli.it
Viale della Repubblica tel 081/8231937

Centro per l'impiego di Ottaviano

cpio.ttaviano@libero.it
Via Lucci 57 tel. 081/8278200

Centro per l'impiego di Pomigliano d'arco

cpipomigliano@libero.it
Via Passariello P.co Rea tel. 081/8449157

Centro per l'impiego di Pompei

cpipompei@provincia.napoli.it
Via Mazzini 104 tel. 081/8632895

Centro per l'impiego di Portici

centro.portici@virgilio.it
Via Salute 45 tel. 081/7769026

Centro per l'impiego di Pozzuoli

cpipozzuoli@provincia.napoli.it
Via Virgilio 8 Arcofelice tel. 081/8661556

Centro per l'impiego di Sorrento

cpisorrento@provincia.napoli.it
Via S. Francesco 8 tel. 081/8781702

Centro per l'impiego di Torre del greco

cpitorredelgreco@libero.it
Trav. Cesare Battisti 32 tel. 081/3580130

5. Modalità d'assunzione*Iscrizione alle liste di collocamento disabili*

Le persone con disabilità, cui è destinata la presente legge, che aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dai Centri per l'impiego che provvedono a redigere una scheda personale e ad analizzare le caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'iscrizione al collocamento ordinario è propedeutica all'inserimento nelle liste del Collocamento per disabili.

a) Inserimento lavorativo tramite Ufficio Collocamento Disabili
avviamenti numerici

L'Ufficio di Collocamento Disabili del Centro per l'Impiego provvedono a pubblicizzare le possibilità occupazionali, relative a richieste numeriche di personale formulate dalle aziende. I lavoratori interessati a parteci-

pare all'avviamento numerico devono presentare la propria candidatura presso il centro per l'impiego che provvederà a stilare una graduatoria in relazione alla quale sarà rilasciato il nulla osta con cui presentarsi in azienda per l'assunzione;

avviamenti nominativi

Il datore di lavoro sceglie la persona da assumere e pertanto provvede alla richiesta di nulla osta e alla comunicazione dell'assunzione all'Ufficio di collocamento;

b) Inserimento lavorativo tramite autocandidatura

Le persone con disabilità possono presentare anche in maniera autonoma la propria candidatura presso aziende private obbligate dalla legge 68/99. In questo caso l'azienda provvederà all'assunzione attraverso richiesta nominativa e seguire la medesima prassi.

c) Assunzione nella pubblica amministrazione

Per le assunzioni che non necessitano di concorso pubblico le Amministrazioni procedono attraverso chiamata numerica verificando la compatibilità dell'invaldità con le mansioni da svolgere o attraverso la stipula di convenzioni con i Centri per l'impiego.

6. Il rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti (art. 10)

1. Ai lavoratori disabili si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi;

2. Il datore di lavoro non può chiedere alla persona con disabilità una prestazione non compatibile con la sua patologia;

3. In situazioni di aggravamento delle condizioni di salute o di significativi mutamenti delle condizioni di lavoro, il disabile può chiedere l'accertamento della compatibilità delle mansioni lui assegnate con il proprio stato di salute. In tale situazione, inoltre, il datore di lavoro può chiedere l'accertamento delle condizioni di salute per verificare se la persona possa continuare a lavorare presso l'azienda.

Se l'aggravamento determina un'incompatibilità con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, la persona con disabilità ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a quando l'incompatibilità persista. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui la commissione competente accerti la definitiva impossibilità di reinserire il lavoratore con disabilità all'interno dell'azienda.

4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro deve darne comunicazione, entro dieci giorni, agli uffici di competenza, al fine della sostituzione del lavoratore con altro avente diritto all'avviamento obbligatorio.

5. La direzione provinciale del lavoro dispone la decadenza dal diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e la cancellazione dalle liste di collocamento per sei mesi del lavoratore che per due volte consecutive, senza giustificata motivazione, non risponda alla convocazione o rifiuti il posto di lavoro corrispondente ai suoi requisiti professionali.

7. Sgravi fiscali

I datori di lavoro possono usufruire del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13) per:

a) fiscalizzazione totale, per un massimo di otto anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali di ogni lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento; o minorazione compresa tra I e III categoria delle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra; o per i lavoratori con handicap intellettuale e psichico indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

b) fiscalizzazione del 50 per cento, per un massimo di cinque anni, contributi previdenziali ed assistenziali di ogni lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79 per cento o minorazione compresa tra la quarta e la sesta categoria di cui si è detto alla lettera a);

c) rimborso forfetario parziale delle spese affrontate per adeguare il posto di lavoro alle possibilità delle persone con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o per la rimozione delle barriere architettoniche limitanti l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;

8. Sanzioni (art. 15)

a) Le imprese con più di 15 dipendenti sono obbligate ad inviare annualmente un prospetto di riepilogo della situazione occupazionale della loro struttura produttiva (art. 9, comma 6). Gli inadempienti sono soggetti alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di lire 1.000.000 (E 516) per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 (E 26) per ogni giorno di ulteriore ritardo. I responsabili delle pubbliche amministrazioni che si rendono inadempienti sono soggetti a sanzioni penali, amministrative e disciplinari.

b) Il datore di lavoro è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, di una somma pari a lire 100.000 (E 52) al giorno per ogni lavoratore disabile non occupato nella medesima giornata.

c) Qualora l'azienda rifiuti l'assunzione del lavoratore disabile, la

direzione provinciale del lavoro redige un verbale che trasmette agli uffici competenti ed all'autorità giudiziaria.

d) La partecipazione a bandi per appalti pubblici o a rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni è subordinata alla dichiarazione di adempimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché apposita certificazione rilasciata dagli uffici competenti dalla quale risulti l'ottemperanza alle norme della presente legge, pena l'esclusione dalla gara.

³⁰In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

Integrazione lavorativa

Art.18

1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni e organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

2. Requisiti per l'iscrizione all'albo sono:

a) avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisiti di cui a capo II del titolo II del libro I del codice civile;

b) garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.

3. Le regioni disciplinano le modalità di revisione e di aggiornamento biennale dell'albo.

4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della Sanità e con il Ministro per gli affari sociali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.

5. L'iscrizione all'albo è condizione necessaria per accedere alle convenzioni di cui all'art.38.

6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:

a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;

b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione di persone handicappate.

Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio**Art. 19**

1. In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili.

Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. La capacità lavorativa è accertata dalle commissioni di cui all'art. 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche.

Prove d'esame nei concorsi pubblici per l'abilitazione alle professioni**Art. 20**

1. La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

2. Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

Precedenza nell'assegnazione di sede**Art. 21**

1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con inorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

Accertamenti ai fini del lavoro pubblico e privato**Art. 22**

1. Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

Agevolazioni**Art. 33**

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1024, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche in maniera continuativa a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 della legge n. 1204 del 1971, nonché quelle contenute negli art. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità u parente o un affine entro il terzo grado handicappato ha diritto a scegliere, ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.

7. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità.

note

Finito di stampare nel gennaio 2007 presso la Cangiano Grafica in Napoli
per conto della Imago sas di E. Prozzillo.