



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE,  
GIURIDICHE E STUDI INTERNAZIONALI**

**Tesi di Laurea in Servizio Sociale:  
DISABILITÀ E LAVORO: COMPASSIONE  
O RISPETTO?**

**Relatore: Chiar.mo Daniele Nigris**

**Laureanda: Chiara Andreotti**

**Matricola: 1221957**

A Barbara Penzo, Assistente Sociale che ha perso la sua vita per  
amore del suo lavoro e a Giulio Bellan, che all'età di 22 anni ha  
lottato come un eroe contro una malattia che l'ha strappato alla vita

troppo presto

Che il loro esempio sia ciò che mi spinge ad apprezzare

la vita a 360°

# INDICE

INTRODUZIONE	Pag.1
1- LE PAROLE: UNA SFIDA	Pag. 5
2-VIAGGIO NELL'INCLUSIONE SCOLASTICA	Pag.14
3- LAVORO E DISABILITA': QUESTIONI DI OBBLIGHI O OPPORTUNITÀ ?	Pag.28
3.1 Legge 68 e collocamento mirato	Pag.28
3.2 Ostacoli ad un vero inserimento lavorativo	Pag.34
3.3 SOS lavoro: il Disability Manager	Pag.44
3.4 SOS lavoro: Progetto di pronto intervento	Pag.48
CONCLUSIONI	Pag.54
BIBLIOGRAFIA	Pag.58
SITOGRAFIA	Pag.59

# INTRODUZIONE

La tematica dell'inclusione lavorativa oggi anima i principali dibattiti e tante iniziative di studio e approfondimento vengono tenute a livello di seminari e convegni per dare indicazioni chiare a chi si adopera per realizzare questo obiettivo.

Anch'io vorrei fare qualche riflessione.

In analogia a quanto successo durante l'Illuminismo, quando Voltaire<sup>1</sup> aveva parlato di tolleranza come la fine di tutti i mali della società - termine che oggi ha acquistato un significato prettamente negativo - così oggi l'idea di inclusione, sorta per cercare di risolvere i conflitti sociali nei confronti dei diversamente abili, sta via via assumendo una connotazione negativa, quasi discriminatoria, perché prevede l'esistenza di politiche sociali adeguate che assicurino uno dei principi base delle democrazie occidentali dei cosiddetti paesi all'avanguardia: l'uguaglianza anche in termini di opportunità di crescita.

Ritengo che la cosa meriti uno studio di approfondimento.

Questo aspetto, specie in ambito lavorativo, è ciò che più mi sta a cuore, in quanto, essendo anche io ragazza disabile, più volte mi son trovata esclusa da ogni possibilità di carriera perché additata come "fragile".

Lottare contro i pregiudizi che permeano la società contemporanea non è facile in quanto la stessa parola diversamente abile tende ad essere una contraddizione stereotipata<sup>2</sup> che punta a diversificare negativamente le persone che non rispecchiano i canoni del normodotato.

A tal proposito, ci sono tante testimonianze che

1 Filosofo, drammaturgo, storico e poeta francese nato nel 1694.

2 Termine coniato da Ferrucci Fabio nella sua opera "Disabili in teoria" 2017

confermano che esiste nei confronti della persona con disabilità, inserita nell'ambiente di lavoro, un certo accanimento, quasi una "violenza psicologica", che a parità di prestazioni con un normodotato costringe la persona con disabilità ad un percorso sempre in salita per guadagnarsi un minimo di dignità e rispetto al pari degli altri.

Ma quali sono le cause? È un problema di ideali, di cultura o altro?

Questi sono interrogativi fondamentali, ai quali hanno cercato di dare una risposta un gruppo di ricercatori inglesi, il cui lavoro oggi viene ricordato con il nome di "Disability Studies"<sup>3</sup>.

Questi studi si sono sviluppati maggiormente negli ultimi vent'anni in Inghilterra e da qualche tempo anche in Italia, grazie ad un gruppo di lavoro sorto presso l'Università di Roma 3.

L'obiettivo è l'inclusione a 360° e per attuarla occorre pensare ad una "Decostruzione della concezione di disabilità nel suo legame con il deficit"<sup>4</sup>, spostando l'attenzione verso il ruolo dell'ambiente che può consentire o meno la crescita della persona.

Quindi, la condizione di disabilità, a volte, può diventare motivo per dar luogo a discriminazioni nei confronti di chi si differenzia dalla normalità<sup>5</sup>.

La tematica mi appassiona e per questo cercherò, approfondendo parte della letteratura inerente l'argomento, di portare qualche mio contributo per il contesto in cui viviamo, una società che dovrebbe puntare alla cultura delle diversità come valore aggiunto.

2 <sup>3</sup> I Disability Studies è una recente disciplina di studio che analizza la disabilità come un fenomeno sociale, politico, storico e culturale.

<sup>4</sup> Tratto da Medeghini: La prospettiva dei disability Studies e le loro ricadute sulla scuola e sui servizi per la disabilità adulta. (Vol.14 maggio 2015)

<sup>5</sup> Tratto da Medeghini: La prospettiva dei disability Studies e le loro ricadute sulla scuola e sui servizi per la disabilità adulta. (Vol.14 maggio 2015)

Questo obiettivo, sebbene ancora lontano, vede oggi impiegati numerosi professionisti in prima linea nella creazione di un welfare comunitario di inclusione<sup>6</sup>, progetto finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

A tal proposito, si è sentita l'esigenza di riflettere su un problema che, a mio avviso, costituisce il primo aspetto su cui agire per poter migliorare il contesto in cui viviamo: il legame esistente tra linguaggio, comunicazione e informazione.

Molti sono i progetti di formazione che vengono fatti a favore degli operatori pubblici e privati che lavorano nel campo del sociale; tuttavia occorre lavorare ancora molto sull'opinione pubblica, ancora troppo legata all'idea di disabilità come un qualcosa da nascondere e da vivere come fatto privato all'interno di ogni singola famiglia.

Oggi, invece, il problema della disabilità da personale è giusto diventi sociale per dare effettiva realizzazione al principio di uguaglianza, sancito all'interno dell'art.3<sup>7</sup> della nostra Carta Costituzionale.

Per attuare questo obiettivo tanto è stato fatto e ancora tanto rimane da fare, in quanto i pregiudizi che aleggiavano tendono spesso a prevalere sul buon senso della popolazione e sui tanti tentativi fatti per educare la società all'uguaglianza.

Certo la formazione è fondamentale per aprire le menti di chi non fa di questo valore un progetto di vita, ma per ottenere un buon risultato occorre che l'educazione al rispetto inizi fin dalla scuola.

L'intento di questo mio elaborato è dare una maggior concretezza all'inclusione in ambito lavorativo, al fine di riconoscere a ciascun individuo un ruolo sociale attivo

3 | <sup>6</sup> Progetto denominato Welfare 4.0 è un'iniziativa che punta a formare tutti gli operatori nel settore dell'assistenza al disabile.

<sup>7</sup> Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

all'interno del proprio contesto di vita e perché ciò si verifichi, c'è bisogno di un ulteriore sforzo soprattutto culturale che coinvolge scuola e società.

A questo punto però, visto i tanti progetti messi in atto a livello sociale, di cui parlerò più avanti, e la legislazione, attinente l'argomento, scritta fino alla fine del 2022, è giusto sottolineare che le idee ci sono, per cercare di gettare le basi di una società in cui non serve pensare ad ulteriori leggi per riconoscere ad un nostro coetaneo pari dignità, ma per raggiungere maggiori risultati, occorre lavorare sui programmi d'integrazione scolastica, come suggerito da Giovanna lo Sapia<sup>8</sup>, psicologa e psicoterapeuta presso il CEFORP (Centro di formazione di psicoterapia e psicodiagnostica di Firenze) per poter educare le nuove generazioni al rispetto dei diritti.

A tal proposito, a conferma di quanto scrive Carlo Lepri, quando parla di "integrazione in difesa",<sup>9</sup> alludendo a tante difficoltà di integrazione scolastica, anche io ho raccolto diverse testimonianze di genitori di bambini con disabilità i quali dichiarano che, se nella classe manca l'insegnante di sostegno, il lavoro di inclusione arranca.

Si veda il caso in cui alcuni docenti curricolari stentano ad accogliere l'alunno con disabilità se manca la maestra di sostegno.

Sono piccole cose, ma eloquenti, e ci dicono a chiare lettere quanto ci sia ancora da lavorare a livello di tessuto sociale e quanto le politiche e i tanti progetti messi in atto siano ancora insufficienti, forse perché il problema non ha ancora assunto il valore di priorità.

4 | <sup>8</sup> Psicologa e Psicoterapeuta presso Ceforp ( Centro di formazione in psicoterapia e psicodiagnostica a Firenze) Tratto da Manuale sulla disabilità: dai bisogno educativi speciali ai programmi di integrazione scolastica.

<sup>9</sup> Tratto da Viaggiatori in attesa (2003) Saggio importante che descrive i meccanismi che regolano l'inclusione sociale.

# I° Capitolo

## LE PAROLE: UNA SFIDA

L'attenzione al linguaggio sta diventando centrale nel dibattito attuale sull'inclusione sociale e scolastica.

La comunicazione è uno strumento per diffondere e rafforzare modelli e valori, oltre che pregiudizi e stereotipi. Parlare oggi di comunicazione inclusiva è il primo passo per ottenere un maggiore rispetto dei diritti di ogni singolo individuo, sanciti dalla Dichiarazione dei diritti umani<sup>10</sup> del 1948 e inseriti all'interno dei principi fondamentali della nostra Costituzione.

Ottenere il rispetto per la singola persona, però, anche oggi richiede un lavoro di riflessione e di analisi sociale molto approfondito in quanto, sulla carta, ci sono fiumi di inchiostro che trattano il tema fin dagli anni '70 con la chiusura delle scuole speciali<sup>11</sup> e la promulgazione della Legge Basaglia<sup>12</sup>, ma i dati statistici a nostra disposizione dimostrano ancora oggi la presenza di molteplici forme di discriminazione e a volte vera e propria violenza verso la persona disabile e in particolare verso la donna disabile.

Dati del Ministero dell'Interno del 3 Dicembre 2022, giornata internazionale delle persona con disabilità, pubblicati tramite l'Osservatorio per la Sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD)<sup>13</sup>, confermano che le donne con disabilità sono più esposte ad abusi e violenza perché più vulnerabili.

La violenza contro le donne con disabilità rilevata nel biennio 1 Ottobre 2020, 30Settembre 2022, riguardano complessivamente 230 casi di maltrattamenti, 63 dei quali su minorenni.

5 | 10 Documento adottato dall'assemblea generale dell'Onu, il 10 dicembre 1948 a Parigi con risoluzione 219077A.

11 Istituzioni sorte attorno agli anni 60 volte ad accogliere alunni con disabilità.

12 Legge 180 del 1978, che ha permesso la fine di ogni segregazione verso le persone affette da psicopatologie.

13 Struttura incardinata nel dipartimento della pubblica sicurezza, direzione centrale della polizia criminale.



Un convegno online tenuto il 2-3 Ottobre 2020 su “La violenza invisibile sulle donne disabili” descrive uno scenario ancora peggiore.

Hanno richiamato dati Istat che riportano come il 36% delle donne disabili abbia subito violenze fisiche o sessuali.<sup>14</sup>

Anche i numeri della violenza domestica, in particolare quella psicologica, sono allarmanti, toccando il 31,4% e la cosa è ancora più preoccupante se si considera che nella maggior parte dei casi, chi esercita violenza su una donna disabile è un familiare o, comunque, una persona che si prende cura di lei.

A riprova di ciò anche FISH, Federazione italiana per il superamento dell'Handicap, ha pubblicato diverse statistiche nella seconda edizione del PROGETTO VERA<sup>15</sup>, dove si evidenzia l'esistenza di diversi tipi di violenza nei confronti della donna disabile.

Secondo tale indagine, quasi la metà delle donne disabili, il 49%, ha subito insulti e umiliazioni almeno una volta nella vita. Il 20,8% è stato vittima di molestie sessuali e il 18,3% ha ricevuto ricatti.

Leggere questi dati, ci dice quanto sia ricca di ostacoli la strada verso l'inclusione e non ci scandalizzano articoli di giornale come quello pubblicato da Bellieni<sup>16</sup> sull'Osservatore Romano nel Giugno del 2009 dal titolo:

“Se la qualità è la misura della vita, il disabile diventa zavorra inutile”.<sup>17</sup>

L'articolo parla di un protocollo pubblicato in Inghilterra, dal titolo "Valuing people Now"<sup>18</sup> (Valorizzare da subito le persone), ovvero un insieme di regole che il governo inglese ha proposto per sopperire alle gravi carenze dimostrate dal sistema sanitario nei confronti della persona, con Handicap mentale grave.

Adirittura viene riportato che le persone con difficoltà di apprendimento vengono spesso ignorate dai sanitari e risultano quindi invisibili al Sistema Sanitario Nazionale.

Perché succede questo? E' mancanza di sensibilità o manca una formazione adeguata degli operatori che lavorano a contatto con il pubblico?

Credo che sia arduo tentare una risposta esaustiva perché la formazione sì, può essere massimizzata, ma essa non può lottare contro buona parte dei pregiudizi che caratterizzano l'approccio di ciascuno di noi verso la disabilità.

A tal proposito, infatti, ad un ciclo di seminari tenutisi a Lamezia Terme<sup>19</sup> il 28 Settembre scorso, dedicati alla relazione esistente tra comunicazione, informazione e disabilità, gli esperti sottolineano come, nonostante i passi in avanti fatti in termini di inclusione, l'approccio alla persona con disabilità risulta il più delle volte impregnato da eccessivo paternalismo, pietismo e talvolta infantilizzazione.

Questo retaggio culturale risale all'antichità in quanto la persona con disabilità è sempre stata additata con pregiudizi di vario genere, anche se nel passato i toni erano assolutamente intollerabili.

7 | <sup>18</sup> Protocollo inglese pubblicato nel 2009 per sopperire alle carenze del sistema sanitario nei confronti di individui con disabilità.  
<sup>19</sup> Il 28 settembre 2022 si è tenuto un ciclo di seminari formativi dedicati alla relazione tra comunicazione, informazione e disabilità, dal titolo: "i sorrisi non bastano".

Basti pensare all'antica Roma dove Lucio Seneca<sup>20</sup>, a proposito di disabilità, diceva: “Soffochiamo i nati mostruosi, anche se fossero i nostri figli.

Se sono venuti al mondo deformati o minorati dovremo annegarli. Ma non per cattiveria, ma perché è ragionevole separare esseri umani sani da quelli inutili”.

Dividere la società delle persone in base a determinate caratteristiche è qualcosa che dura da sempre e oggi la situazione, seppur migliorata, non è ancora giunta ad un livello per così dire soddisfacente.

A conferma di ciò, il Pedagogista Dott. Angelo Lascioli<sup>21</sup>, nel 2009, a proposito di disabilità afferma che: ”All'interno della categoria degli esseri umani si costituisce una specie che è quella degli handicappati, relegati e spinti al limite del genere umano, in una sorta di quasi umanità<sup>22</sup>”.

Il bisogno emergente a cui puntare è un cambio di mentalità da parte della collettività.

Al momento, i numerosi corsi di formazione sul bisogno di inclusione interessano operatori del sociale e politici, impegnati in prima persona nel progetto nazionale “Welfare 4.0<sup>23</sup>”, il quale si propone di contribuire attivamente alla creazione di un Welfare comunitario d'inclusione, basato su una nuova cultura, immagine e rappresentazione della disabilità.

Ma per riuscire in questo intento, occorre che la società si renda protagonista di un grande cambiamento di pensiero che parte dalla scuola fino a coinvolgere la collettività, la cui cultura risente troppo spesso di atteggiamenti pregiudizievole verso le diversità.

20 Lucio Seneca (4 A.C – 65 D.C) nel suo De Ira, Libro I.

21 Professore ordinario di pedagogia presso il dipartimento di scienze umane di Verona.

22 Tratto dall'opera “Handicap e pregiudizio” del 2001 di Angelo Lascioli.

23 Progetto promosso da fish per creare un nuovo modello personalizzato per la disabilità

Infatti, cos'è che più spaventa nella disabilità?

La sofferenza, la diversità?

Il termine di origine greca Handifobia<sup>24</sup>, sta ad indicare la fobia o mancanza di tolleranza verso le persone con disabilità.

L'Associazione "Amici di Lazzaro"<sup>25</sup> di Torino, specializzata nel prevenire forme di discriminazione e disagio giovanile, a proposito di disabilità afferma che quest'ultima viene vissuta, il più delle volte, come un'etichetta da nascondere per evitare di mostrare le proprie debolezze, in quanto, Disabilità = Sofferenza.

Ma è la disabilità per se stessa che crea sofferenza o il contesto sociale circostante?

E' stato più volte ribadito nei Disability Studies che la sofferenza può dipendere anche dall'ambiente di vita. Quindi, il passo successivo è comprendere come creare un ambiente accogliente.

Per farlo occorre che la disabilità non rimanga un fatto privato da nascondere perché pregiudizievole per la persona, ma diventi una problematica sociale da risolvere grazie alle innovazioni in campo medico e sociale.

Questo obiettivo è perseguito da FISH (Federazione Italiana per il superamento dell'Handicap), su "inmyplace.it"<sup>26</sup>, un sito internet, dove vengono raccolte le testimonianze di persone con disabilità che raccontano la loro difficoltà nell'integrarsi nel tessuto sociale.

L'obiettivo è far conoscere il mondo della disabilità nelle sue diverse sfaccettature.

9 | 24 Il termine handifobia, dalla lingua greca phobos cioè paura o odio e handicap, è l'avversità o fobia sociale verso le persone con disabilità.

25 Associazione sorta a difesa dei più deboli, nella città di Torino.

26 Blog sorto con la collaborazione di Fish nel quale si raccolgono le difficoltà del vivere quotidiano la disabilità.

In questo intento anche Jacopo Melio, studente con disabilità iscritto a Scienze politiche presso l'Università di Firenze e Freelance nel mondo del giornalismo, ha apportato il proprio contributo con la sua campagna #vorreiprendere il treno<sup>27</sup>, diventata virale sui social e da cui è nata l'omonima Onlus che si occupa di sensibilizzare sui diritti delle persone disabili.

La battaglia di Melio è partita dalla non accessibilità ai mezzi pubblici, per arrivare a spostare l'attenzione sull'uso del linguaggio e della comunicazione, in quanto, egli sottolinea che: “Se vogliamo abbattere le barriere architettoniche, dobbiamo prima abbattere quelle culturali. Lo si fa con una rivoluzione ideologica che passa, appunto, attraverso un linguaggio adatto.”

Una riflessione simile è stata condotta dalla dott.ssa Emilia Biviano<sup>28</sup> psicologa della città di Urbino, specializzata nei disturbi dell'adattamento.

Nella rivista pubblicata l'11 Luglio 2019, dal titolo: “Perché abbiamo paura del diverso?”<sup>29</sup>, la ricercatrice sottolinea come vi è la tendenza a credere che il disprezzo per il diverso sia solo dovuto a cattiveria e poca umanità.

In realtà, tali atteggiamenti hanno a che fare con il modo in cui funziona la mente umana, la quale cerca sempre di difendersi dal mondo esterno.

Sottolinea inoltre che il meccanismo della categorizzazione<sup>30</sup>, che fa parte della mente umana, è ciò che, da un lato è fondamentale per sentirsi parte di un gruppo e costruire la propria identità, dall'altro comporta

10 | 27 Campagna di sensibilizzazione sui diritti delle persone con disabilità  
28 Psicologa Specializzata presso l'Università di Urbino  
29 Rivista pubblicata dalla dott.ssa Biviano l'11 Luglio 2019  
30 Funzione cognitiva fondamentale nei processi di pensiero.

relazioni conflittuali e discriminazione verso gruppi differenti, i quali sono visti come pericolosi e da evitare.

Tuttavia però, sottolinea la ricercatrice, che quanto scritto sopra, non può essere una giustificazione alla paura e al disprezzo verso ciò che non si conosce, ma al contrario, deve allargare i propri orizzonti per una più profonda conoscenza di ciò che ci circonda.

Quanto fino ad ora affermato è un traguardo a cui puntare per arrivare a realizzare “una tutela delle diversità<sup>31</sup>” come valore aggiunto di una società in continuo mutamento.

Quindi, se qualcuno pensasse di eliminare dal nostro vocabolario anche la locuzione diversamente abile ?

Essa presuppone che ci sia un insieme di persone che, per determinate caratteristiche, si distinguono negativamente da chi viene definito “normale”.

Ma chi può essere definito tale? È giusto che quest’ultimo venga considerato migliore rispetto a chi non presenta determinate qualità?

Il concetto di persona normale fa riferimento al suo stato di salute fisico e psichico, al suo modo di vivere, di agire e alle sue attitudini, concetto che non indica un qualcosa di stabilito a priori, ma dipendente dalla cultura di riferimento.

Infatti, è considerato normale chi assume comportamenti e atteggiamenti conformi alle aspettative della collettività.

Ma è proprio quando si parla di aspettative che ci si scontra con tanti pregiudizi che la Carta promulgata dalla dichiarazione dei diritti del disabile<sup>32</sup>, approvata dall’Onu il 13 Dicembre 2006 a New York, vorrebbe cancellare.

11 | 31 Termine coniato da Pier Paolo Segneri nella sua opera dal titolo: La diversità no è un valore. È l’uguaglianza il valore della diversità (2 Dicembre 2010)

32 Dichiarazione approvata il 13 Dicembre 2006 a New York, ma entrò in vigore il 3 Maggio 2008, unitamente alla Convenzione principale. Nel 2022 questo atto fu scritto da 94 paesi e ratificato da 100

Questa Carta non promuove nuovi diritti ma, con i suoi 50 articoli, afferma con forza la necessità che tutti i diritti umani e le libertà fondamentali siano pienamente goduti anche dalle persone con disabilità, alle quali va sempre garantito il rispetto della dignità.

È a questo punto che entra in gioco la politica con il compito di creare i presupposti e spianare la strada verso l'inclusione.

L'attenzione critica verso questi problemi, afferma Simona D'Alessio<sup>33</sup>, esperta di politiche educative e didattica inclusiva, in un'opera, dal titolo: "I disability Studies, Emancipazione, inclusione scolastica e sociale, cittadinanza"<sup>34</sup>, mette in discussione la relazione gravità-deficit- bisogno, tipica del paradigma biomedico con il quale si pensa alla persona disabile prendendo in considerazione solo l'aspetto della menomazione, per recuperare invece tutto ciò che riguarda l'identità biografica, culturale e politica della persona disabile.

A differenza della scuola però, dove l'obiettivo è superare il vincolo dell'epistemologia medica attraverso programmi adeguati, il sociale e con esso la politica ha delegato la gestione delle persone adulte con disabilità, ad un egemonico apparato culturale di tipo medico.

Qui emerge la frattura esistente tra l'intento di una piena inclusione scolastica fino al compimento della maggiore età e la prevista istituzionalizzazione sanitaria dopo tale periodo.

La prospettiva futura, ribadisce la dott.ssa D'Alessio, si gioca sul superamento del paradigma medico individuale e sul ripensamento dei servizi per la disabilità, in maniera tale che contribuiscano ad assicurare un ruolo sociale attivo a tutti gli individui.<sup>35</sup>

12 | 33 Esperta ricercatrice nei Disability Studies, ha scritto diverse opere in merito all'inclusione scolastica.

34 Opera scritta da Medeghini, Valtellina, D'Alessio e Vadalà. 2013

35 Tratto dall'opera "I disability Studies, Emancipazione, inclusione scolastica e sociale, cittadinanza", di Medeghini, Valtellina, D'Alessio e Vadalà

## II Capitolo

# VIAGGIO NELL'INCLUSIONE SCOLASTICA

A tracciare il percorso fatto sull'inclusione scolastica, spiccano studiosi come Salvatore Nocera<sup>36</sup> e Teolinda Saturno.

Salvatore Nocera, giurista, profondo conoscitore delle leggi che riguardano l'integrazione scolastica e vice presidente FISH (Federazione italiana per il superamento dell'Handicap).

È uno tra i più importanti studiosi che ha individuato degli indicatori sulla qualità dell'integrazione scolastica, integrazione che, a suo avviso, è legata a diversi fattori, quali: situazioni locali delle scuole, formazione del personale, maggiore o minore presenza ed efficienza dei servizi sul territorio, nonché i diversi flussi finanziari investiti.<sup>37</sup>

Nocera viene riconosciuto come massimo esperto italiano di normativa sull'inclusione scolastica.

Non solo, ma la sua chiarezza di idee traspare da tantissimi suoi documenti.

Uno su tutti, cito un articolo scritto nel Novembre 2022: "Superando.it"<sup>38</sup>, in risposta alla professoressa Paola De Michele<sup>39</sup> che denunciava problemi di inclusione scolastica, ponendo l'accento su carenze quantitative nelle scuole.

La sua risposta, dal titolo: "Inclusione scolastica di qualità o inclusione scolastica in quantità" porta a profonde riflessioni. Questo è il contenuto della sua risposta.

13 36 Salvatore Nocera, disabile, docente universitario e consulente giuridico presso il Ministero della P.I. a riguardo della normativa sull'integrazione scolastica degli alunni con Handicap, dall'inizio degli anni 80 sino alla fine degli anni 90. Ha partecipato a numerosi convegni, seminari, corsi di aggiornamento e pubblicato centinaia di articoli su riviste specializzate quali: Handicap e scuola, leggi dell'integrazione scolastica e sociale.

37 Indicatori di qualità dell'integrazione scolastica

38 E' una testata giornalistica online fondata dal giornalista Franco Bompreszi di Fish.

39 Psicologa, formatrice, insegnante specializzata sul sostegno didattico.



“La progressione esponenziale del numero dei docenti per il sostegno, è conseguenza, sia di una maggiore presa di coscienza da parte dei genitori di questo diritto da parte dei propri figli con disabilità, ma anche di una sempre e crescente delega dei docenti curricolari ai soli docenti per il sostegno, anche a causa della loro “legale” ignoranza, specie per i docenti delle scuole secondarie, concernenti le pedagogie e le didattiche inclusive che non vengono assolutamente previste nei piani di studio universitari per tutti i docenti di tali ordini di scuole”.

Teolinda Saturno<sup>40</sup> con l’opera: “La storia dell’inclusione scolastica. Lettura pedagogica della normativa<sup>41</sup>”, ha riassunto mezzo secolo di storia con semplicità e pragmaticità.

La dottoressa dal 2004 fu insegnante di sostegno in un liceo e dal 2011 formatrice all’interno di enti riconosciuti dal Miur, impegnati nell’aggiornamento di docenti di ogni ordine e grado scolastico.

L’opera è presentata come “Un viaggio nell’inclusione scolastica italiana, alla ricerca dei costrutti culturali, pedagogici e valoriali, che si trasmutano in prassi didattiche inclusive<sup>42</sup>”.

Questo è quanto scritto all’interno della prefazione, curata da Salvatore Nocera, uno dei padri fondatori dell’inclusione scolastica in Italia.

Essa è nata come movimento che trae le sue origini nel 1968, anno ricordato per le contestazioni studentesche, in cui i giovani mettevano in discussione i tradizionali metodi di insegnamento universitario e rivendicavano maggiore libertà di parola in merito ai problemi della società.

Il dissenso investì, inoltre, anche l'istituzionalizzazione dei cosiddetti "diversi".

A tal proposito, cito la legge Basaglia del 1978, legge che ha permesso la chiusura degli istituti manicomiali. Questo fu un passo fondamentale per far comprendere alla collettività che il disagio psichico non deve essere nascosto, ma può essere curato da un punto di vista sanitario e sociale anche con delle relazioni sociali sane.

Furono messi in discussione anche gli orfanatrofi, i cronichi per anziani e gli istituti speciali per persone con disabilità, definiti in alcune testimonianze come piccoli lager<sup>43</sup> dove botte e frustate erano all'ordine del giorno.

L'arco della normativa più propriamente inclusiva italiana, dal 1971 ad oggi, può suddividersi in tre fasi: dal 1971 al 2000 è la fase dell'integrazione, dal 2000 al 2019 è la fase dell'inclusione, dal 2020 in poi è la fase dello sconvolgimento, perché caratterizzato dalla pandemia che ha portato gravi criticità per una didattica inclusiva.

La prima fase del periodo dell'integrazione fu caratterizzato da contestazioni che in Italia provenivano prevalentemente da movimenti di sinistra, che mettevano in risalto come, nonostante l'art 34<sup>44</sup> della Costituzione dichiara che la scuola è aperta a tutti, all'epoca esistevano istituti speciali per alunni con disabilità, gestiti prevalentemente da ordini religiosi.

15 | 43 Tratto da un articolo di Fan Page, dal titolo: La vita degli orfani rinchiusi nei manicomi d'Italia, prima della legge Basaglia.

44 La scuola è aperta a tutti. L'istruzione inferiore, impartita per almeno 8 anni è obbligatoria e gratuita. I capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno il diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi.

Gli ambienti culturali e politici liberali, nella persona di Bruno Tescari<sup>45</sup>, docente con disabilità motoria appartenente al partito radicale, continuavano a rivendicare il diritto di libertà piena delle persone con disabilità e la fine di ogni forma di discriminazione o segregazione. Questi movimenti hanno spinto numerosi genitori a ritirare i propri figli disabili dagli istituti speciali e iscrivere in maniera “quasi selvaggia” nelle scuole pubbliche, le quali però, non erano certo preparate a riceverli in maniera adeguata.

In quel momento, molti docenti curricolari hanno iniziato ad ingegnarsi per rispondere ai bisogni impellenti dei nuovi alunni, i quali richiedevano metodi di insegnamento molto specifici, creati sulla base delle capacità residue degli alunni disabili.

Tra gli insegnanti dell'epoca si distinse in particolare il dottor Andrea Canevaro<sup>46</sup>, docente presso l'Università di Bologna, ad oggi considerato il padre fondatore dell'inclusione scolastica italiana e nel mondo.

Da quel momento in poi, anche la politica iniziò ad adeguarsi alle novità, assicurando l'istruzione dell'obbligo dei soggetti portatori di handicap all'interno delle classi normali della scuola pubblica, con la promulgazione della legge 118 del 1971<sup>47</sup>.

16 | 45 Docente di scuola media superiore è uno dei fondatori della federazione italiana per il superamento dell'handicap  
46 Padre fondatore della pedagogia speciale e dell'inclusione scolastica in Italia.  
47 Prevede l'inserimento degli allievi con disabilità nelle classi comuni della scuola dell'obbligo, senza alcun accenno alla didattica speciale, allo sviluppo potenziale o alle risorse da impegnare

Nel 1974 una commissione, presieduta da Franca Falcucci<sup>48</sup>, viene incaricata dal ministero della pubblica istruzione, di svolgere un'indagine sui problemi degli alunni con Handicap.

Il documento che ne risultò nel 1975, fu un primo tentativo, seppur embrionale di integrazione scolastica di tutti i soggetti considerati "Diversi" perché affetti da qualche forma di disabilità.

Proprio nel 1975 nasce giuridicamente con D.P.R. n.970<sup>49</sup> la figura dell'insegnante di sostegno come docente specialista e con la legge 517/77 viene ratificato il diritto alla piena integrazione degli studenti con Handicap nella scuola pubblica.

Viene creato presso i provveditorati un ufficio specifico dedicato all'integrazione scolastica degli alunni affetti da qualsiasi forma di minorazione.

All'interno della scuola dell'obbligo si affermò così una nuova filosofia che mirava ad assicurare pari dignità a tutti gli alunni.

Nel 1987, dopo il rifiuto dell'iscrizione di un alunno disabile da parte di una scuola superiore, fu pronunciata la famosa sentenza della Corte Costituzionale n. 215<sup>50</sup>, considerata la Magna Carta legislativa dell'integrazione scolastica italiana. Grazie a questa, oltre a ribadire il diritto all'istruzione scolastica per tutti, già sancito all'interno dell'art.38<sup>51</sup> della nostra Costituzione, anche la didattica cambia, per lasciare spazio alla valorizzazione delle capacità del singolo alunno e contrastare l'idea di "non recuperabilità" con la quale si additava la persona disabile.

17 48 senatrice e ministro dell'istruzione dal 1982 al 1987

49 La figura dell'*Insegnante di Sostegno* è nata giuridicamente con il **DPR n. 970/1975**, come docente "specialista", distinto dagli altri insegnanti curricolari ed è stata ulteriormente definita dalla **Legge n. 517/77**, che ratifica il diritto alla piena integrazione degli studenti con handicap nella Scuola pubblica. Con l'introduzione di questa figura si è tentato, infatti, di dare una prima risposta ai problemi legati all'integrazione di studenti con handicap o in condizione di svantaggio culturale.

50 la frequenza alle scuole medie superiori per i ragazzi con disabilità deve essere assicurata.

51 Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari, per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano provveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita.<sup>5</sup>

A seguito dei principi emanati con la sentenza sopra citata, si aprì un ampio dibattito culturale che portò all'approvazione della legge 104 del 1992<sup>52</sup>, legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

Tale legge ribadisce il principio dell'integrazione sociale e scolastica, impegnando in prima persona lo Stato a rimuovere ogni ostacolo per rendere effettiva la tutela della persona.

L'integrazione scolastica parte dalla certificazione sanitaria della disabilità della persona, seguita da una sua diagnosi funzionale<sup>53</sup>, che ne evidenzia punti di debolezza e di forza.

Segue la formulazione del profilo dinamico funzionale (PDF)<sup>54</sup> e il piano educativo individualizzato (PEI)<sup>55</sup>.

Sulla base di quest'ultimo, insegnanti, Asl e genitori, formulano un progetto personalizzato, che sovverte l'impianto tradizionale della didattica standard, per introdurre una nuova didattica "ad personam".

18 52 La legge definisce la persona handicappata come colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva che a causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa è tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione..

53 Con questo termine si intende la descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico della persona in situazione di Handicap.

54 Documento che raccoglie tutte le osservazioni dei professionisti sulle problematiche dell'alunno disabile.

55 Documento che serve a programmare il piano educativo di un alunno disabile per favorirne l'inclusione e promuoverne al massimo livello le potenzialità.

Nella seconda fase, denominata dell'inclusione, che va dal 2000 al 2019, si diffonde una nuova cultura della disabilità, veicolata dai principi dell'ICF<sup>56</sup>, la classificazione internazionale del funzionamento della disabilità e della salute, fissata dall'organizzazione mondiale della sanità e basata sul contesto ambientale.

Secondo questo strumento, il contesto culturale e sociale è un fattore determinante per offrire opportunità che consentano alla persona di perseguire i massimi livelli di realizzazione e autonomia.

L'obiettivo da raggiungere, infatti, è quello di porre le persone con disabilità in condizione di partecipare effettivamente alla vita sociale.

In un contesto così delineato, la disabilità diventa una condizione di salute in un ambiente sfavorevole.

Spetta però all'ambiente stesso mettere in atto facilitatori che favoriscano la partecipazione attiva della persona alla vita sociale.

Secondo questi nuovi orientamenti, viene approvata nel 2006 la Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, ratificata in Italia con la legge 18 del 3 Marzo 2009.

Grazie alla sopra citata Convenzione, si supera l'approccio focalizzato sul deficit della persona con disabilità, lasciando spazio ad un "modello sociale<sup>57</sup>" che introduce i principi fondamentali della non discriminazione, parità di opportunità e autonomia, da conseguire attraverso un'idea non di integrazione, ma di inclusione sociale.

Sulla scia delle innovazioni normative che hanno interessato la scuola nel 2015, viene approvata la legge sulla “Buona Scuola”<sup>58</sup>: Legge 107/2015<sup>59</sup>.

Tale legge prevede deleghe per modificare quanto legiferato in precedenza, in merito all’inclusione scolastica in generale.

A seguito di Essa, è stato emanato il decreto legislativo 66/2017<sup>60</sup>, che contiene dei miglioramenti relativi all’attuazione del processo inclusivo, riformando diversi aspetti dalla legge 104/1992.

Si sostituisce il profilo di funzionamento, strumento basilare per le certificazioni di disabilità, con l’ICF, il quale è strumento noto per cambiare la definizione di disabilità, non più sotto il profilo medico, ma da un punto di vista “bio-psico-sociale”<sup>61</sup>, dove il contesto di vita deve essere funzionale alla realizzazione della persona.

È a tal proposito che, a riguardo della persona con disabilità, si inizia a parlare per la prima volta di progetto di vita personale, documento che, a partire dal profilo funzionale, tenendo conto delle capacità di autodeterminazione, si adopera per individuare gli strumenti necessari che consentano la piena realizzazione al singolo individuo.

Parlare di progetto di vita personale del disabile e di autodeterminazione fa parte degli obiettivi della “Legge quadro sulla disabilità” che il parlamento nel Dicembre del 2021, con la legge n.227<sup>62</sup> ha delegato il governo a legiferare per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di disabilità.

58 Legge 107/2015 proposta dal governo Renzi.

59 Legge che ha portato alla riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione.

60 Presenta notevoli miglioramenti in termini di precisione delle direttive e attuazione del processo inclusivo come azione di rete e a misura del singolo alunno con disabilità.

61 Secondo tale modello la condizione di malattia è la conseguenza dell’interazione tra fattori biologici, psicologici e sociali.

62 Con questa legge il Governo è stato delegato dal Parlamento ad adottare, entro il 15 marzo 2024, uno o più decreti legislativi per la revisione e il riordino delle disposizioni vigenti in materia di disabilità al fine di garantire alla Persona con Disabilità il rispetto di tutti i diritti.

La riforma vuole realizzare pienamente i principi della Convenzione Onu e in particolare, il governo dovrà legiferare su:

- Rafforzamento dell'Offerta dei Servizi Sociali.
- La semplificazione dell'Accesso ai servizi sociali e sanitari.
- La riforma delle procedure di accertamento della disabilità.
- La promozione di progetti di vita indipendenti.
- La promozione del lavoro di gruppo di esperti in grado di sostenere le persone con disabilità con esigenze multidimensionali.

Si tratta di obiettivi sfidanti che, se realizzati, danno concretezza a tanti studi fin qui fatti.



La terza fase è denominata dello sconvolgimento.

È un periodo nuovo caratterizzato dall'insorgenza dell'epidemia da Coronavirus all'inizio del 2020.

La pandemia ha portato criticità anche per la didattica inclusiva, in quanto, la didattica a distanza ha incontrato ostacoli facilmente intuitivi<sup>63</sup>.

La possibilità della didattica in presenza, concessa agli alunni con disabilità, non è stata usufruita da tante famiglie a causa dei timori derivanti dal possibile contagio.

Inoltre la normativa, che aveva previsto la didattica in presenza per gli alunni con disabilità durante il lockdown, aveva previsto l'ulteriore possibilità, per tutti gli alunni, di essere promossi indipendentemente dalla valutazione, prevedendo però corsi di recupero integrativi a settembre, prima di ricominciare il nuovo anno scolastico.

Questi corsi, però, non hanno avuto luogo a causa del riacutizzarsi della pandemia.

Pertanto, molti ragazzi hanno accumulato difficoltà e la didattica non ha potuto proseguire in maniera lineare.

Sulla base di questo nuovo scenario, con la legge 41/2020<sup>64</sup> le famiglie degli alunni con disabilità hanno ottenuto la possibilità di far ripetere l'anno scolastico al figlio.

Questa scelta va letta sicuramente in modo positivo, in quanto mira a consolidare l'apprendimento dell'alunno, ma è altrettanto vero che la pandemia, negli ultimi anni, ha comportato un rallentamento nel processo inclusivo.

Sull'esperienza della didattica a distanza molte sono le riflessioni che ho letto, ma una in particolare ha catturato la mia attenzione, perché riguardava uno studio condotto dalle Università di Trento, Bolzano e Lumsa sull'impatto delle pratiche di didattica online messe in atto durante il Lockdown.

Con questo fine sono stati formulati dei questionari a un campione di insegnanti di diverse scuole, per individuare nelle singole esperienze elementi positivi o negativi su cui poter lavorare, con l'obiettivo di poter rinfrancare la vocazione inclusiva del nostro sistema scolastico.

Dall'analisi dei dati raccolti, la didattica a distanza è stata avviata, nella maggior parte dei casi, entro un mese dal Lockdown: solo una minima parte, invece, sottolinea la totale inadempienza della pratica, per cause imputabili a diversi problemi, in particolare a difficoltà tecniche delle famiglie.

Ciò che maggiormente si sottolinea, però, è il fatto che poco meno della metà degli studenti con disabilità è risultato pienamente incluso nelle forme di didattica attivate, anzi, il dott. Dario Janes<sup>65</sup>, autore delle riflessioni in merito a questa tematica, afferma che uno studente su tre è stato totalmente escluso perché nel PEI non erano stati ipotizzati interventi non in presenza.

Certo, si può immaginare che si alluda ad alunni con difficoltà particolarmente severe, ma quello a cui bisognerebbe puntare è capire se i loro percorsi di apprendimento non potessero essere in qualche modo armonizzati nel gruppo classe, anche a distanza.

Laddove questo non fosse stato possibile, stava alla collaborazione tra insegnante curricolare e docente di sostegno creare occasioni per far vivere al bambino l'esperienza del gruppo classe.

Se ciò non è avvenuto, è forse sintomo di problemi di relazione tra insegnante curricolare e insegnante di sostegno?

Le esperienze raccolte dicono che qualche problema esiste laddove le insegnanti di sostegno non sono considerate alla pari, con evidenti conseguenze sulla didattica e l'inclusione.

A tal proposito, cito un' intervista fatta ad una docente che mi ha particolarmente colpito.

“Noi siamo considerate insegnanti di serie B, quindi, come possiamo parlare di inclusione ai bambini, quando noi educatrici non riusciamo a lavorare insieme per delle finalità comuni?”

Purtroppo non è stata l'unica esperienza negativa perché un'altra docente, oggi in pensione, racconta che nel caso lei fosse stata impossibilitata ad andare al lavoro, il bambino non poteva andare a scuola, in quanto l'insegnante curricolare non si prendeva la responsabilità di seguirlo in classe.

Viene spontaneo chiedersi se i controlli siano sufficienti o se, in un ottica di una maggiore collaborazione tra scuola e famiglia, non sia utile un possibile questionario di gradimento da redigere a cura delle famiglie.

La cosa andrebbe approfondita, ma sicuramente porterebbe benefici alla scuola come stimolo e confronto, considerate le tante competenze del dirigente scolastico che deve dirigere, gestire, organizzare, valorizzare le risorse assegnategli, oltre a vigilare sull'integrazione degli alunni

con disabilità all'interno della scuola, sull'attuazione dei PEI e sulla formazione del personale scolastico in merito all'inclusione.

Il suo ruolo risulta quindi strategico per assicurare una didattica di qualità.

A tal proposito può essere interessante leggere l'opera di Pasquale Molinterni e Alessio Covelli, dal titolo: "Il ruolo del dirigente scolastico per la qualità dell'inclusione: la percezione delle insegnanti"<sup>66</sup>, dove si evidenzia la necessità di formare sia docenti che dirigenti scolastici ai processi inclusivi della scuola, ponendo l'accento sui dirigenti in particolare.

Tale opera, scritta nel 2020, sottolinea come una scuola inclusiva è frutto della sensibilità e dell'impegno di ciascun operatore scolastico e in primis del dirigente.

Per promuovere una scuola inclusiva è necessario che tutti i soggetti siano orientati e formati in tal senso.

Ciò significa promuovere sensibilità e competenze inclusive tra tutti gli operatori che collaborano nella scuola, al fine di creare un contesto adeguato a tutti.

Ma è soprattutto compito del dirigente scolastico creare un ambiente dove ogni singolo bambino possa acquisire autonomia personale, conoscenza e rispetto per sé e per il mondo circostante, un clima dove si respira inclusione.

Leggere sulla stampa o ascoltare testimonianze di genitori che raccontano che il proprio bambino disabile è stato cambiato di scuola per problematiche insorte con gli insegnanti, bypassando il problema, potrebbe non essere la soluzione più adeguata per il bambino che interrompe le vecchie relazioni e deve costruirne di nuove.

Ritorna il problema formazione che, anche in ottica aziendale della scuola, deve rimanere sempre la priorità perché la mission pedagogica sia sempre al primo posto.

Fa Ben sperare la legge 79/2022<sup>67</sup> che prevede, per i futuri docenti, come condizione per l'accesso in ruolo a tempo indeterminato, l'obbligo di un anno accademico "Abilitante" post lauream, di preparazione iniziale comprendente un certo numero di crediti riguardanti la pedagogia e la didattica.

## **III Capitolo**

# **LAVORO E DISABILITA': QUESTIONI DÌ OBBLIGHI O OPPORTUNITA'?**

In quest'ultimo capitolo vorrei affrontare un tema molto dibattuto: l'inclusione lavorativa.

La tematica mi appassiona perché mi sento coinvolta in prima persona, essendo anch'io una ragazza disabile inserita da diversi anni in un'azienda privata della grande distribuzione, usufruendo della Legge 68<sup>68</sup>, norma che ha permesso a me e permette tutt'oggi a tanti di trovare un lavoro.

### **3.1 Legge 68 e collocamento mirato**

Quante volte si sente parlare di collocamento mirato delle persone disabili?

Negli ultimi tempi credo spesso, visto la discussione nata attorno al problema dell'inclusione, ormai diventata argomento frequente.

All'inizio il termine era poco conosciuto, ma oggi ognuno di noi può affermare di saperne qualcosa.

Il collocamento mirato nasce a seguito della promulgazione della legge 68 del 1999, legge che ha permesso il passaggio da un collocamento definito "obbligatorio" delle persone disabili imposto alle imprese, ad un collocamento "mirato", cioè costruito sulla base di un coinvolgimento tra soggetto disabile, imprese e altri specialisti, in primis i componenti

della commissione che devono dichiarare l'invalidità della persona.

L'art.13 della legge 68/99 prevede la corresponsione di un incentivo per le aziende che abbiano assunto lavoratori disabili nei limiti della disponibilità del Fondo Nazionale disabili, che, in base alle percentuali di disabilità, è pari al 60% o al 25% del costo salariale del lavoratore per un anno.

Le regioni, tramite le province, acquisiscono gli elenchi delle aziende ammesse alle agevolazioni e provvedono all'erogazione dell'incentivo.

Al fine di favorire l'occupazione delle persone con disabilità, la regione del veneto<sup>69</sup> riconosce agevolazioni per: l'adattamento del posto di lavoro, per interventi formativi e per rimuovere barriere architettoniche.

L'obiettivo dovrebbe essere quello di verificare le competenze della persona, al fine di inserirla in un contesto lavorativo che gli consenta la piena realizzazione.

In realtà, però, emergono delle criticità e questo obiettivo viene disatteso.

Pertanto la persona con disabilità non è preparata ad affrontare un ambiente che spesso non è inclusivo.

Gli studiosi Montobbio, Lepri e Marchisio mettono in discussione, grazie alle evidenze della letteratura scientifica, l'efficacia del cosiddetto "Sheltered work" (lavoro protetto), perché abilita alla mansione ma non al contesto di lavoro.

28 | 69 La regione veneto ha creato un portale "cliclavoroveneto.it" quale strumento informatico per offrire servizi utili a cittadini, imprese, studenti, lavoratori, su tematiche del lavoro, formazione, istruzione, quali le professioni più richieste, come si possono riconoscere e certificare le proprie competenze.

È possibile inoltre consultare vari periodici:

- La bussola: Strumento di analisi congiunturale mensile del mercato del lavoro veneto.
- La clessidra: Una chiave di lettura integrata dell'andamento dell'economia regionale contributi e studi, pubblicazioni di ricercatori, convegni.
- Tartufi: Approfondimenti rapporti di ricerca. Nel numero di maggio 2022 si parla di inclusione lavorativa delle persone con disabilità in veneto. Un monitoraggio sistemico dei dati derivanti da varie fonti amministrative, le iscrizioni al collocamento mirato, "i progetti informativi disabili" presentati dalle aziende. Profili lavorativi impiegati e richiesti. Stock di lavoratori con disabilità impiegati al 31/12/2022 e quanti in condizione di disoccupazione.

Lepri<sup>70</sup> attribuisce ciò ad un ancoraggio culturale che impedisce alle persone con disabilità di diventare grandi (Adultità).

Permangono ancora molto forti certi retaggi culturali, sia a livello familiare che sociale (quindi anche nel contesto lavorativo) dell'approccio medico che considera il disabile come malato e bambino e genera protezione aldilà dell'età anagrafica.

Tale ancoraggio culturale spesso costringe il disabile a rinunciare all'adulità, a quel processo di crescita fatto di ruoli che portano gradatamente a costruire autodeterminazione e autonomia.

Cecilia Marchisio<sup>71</sup> parla di necessità di Cambio culturale che metta al centro, non le prestazioni, ma le persone con i loro diritti.

Diversamente diventa retorica continuare ad affermare la centralità delle persone.

Parlare di co-progettazione, di integrazione, comporta una riorganizzazione del welfare territoriale.

Occorre passare dalla logica dei bisogni, alla logica dei diritti: occorre attuare un ripensamento di tutti i servizi per garantirne l'esigibilità. (Diritto alla salute, all'adulità, con tutto il corollario di poter manifestare la propria soggettività, di sviluppare le proprie capacità, la propria dimensione affettivo relazionale, di poter avere un ruolo sociale e di poter partecipare al proprio contesto di vita).

70 Diventare grandi (2020)

71 Ha scritto diverse opere in merito a questa tematica:

- Come superare le difficoltà attuative della legge 112/2016 una proposta di co-progettazione (6/10/2020)
- I diritti delle persone con disabilità
- Didattica e inclusione scolastica
- Percorsi di vita e disabilità (2019)
- Costruire futuro (2019) appunti di pedagogia



La necessità del cambio culturale, di cui parla Cecilia Marchisio, diventa indifferibile appena si abbandona il contatto con studiosi e ricercatori che lavorano per promuovere l'inclusione e ci si immerge nel vissuto quotidiano e nel contesto lavorativo.

Ho potuto raccogliere testimonianze che confermano le evidenze di tanta letteratura.

Prima di affrontare nel dettaglio gli ostacoli all'inserimento lavorativo, credo sia utile fare un cenno all'iter che porta la persona a richiedere l'inserimento lavorativo tramite legge 68.

Per accedere al sistema predisposto all'inserimento lavorativo mirato, la persona deve aver cura prima di procurarsi un certificato di invalidità, la cui percentuale superi il 45%.

Chi può beneficiare di questa possibilità<sup>72?</sup>

Possono iscriversi alle suddette liste:

- Persone con disabilità fisica, psichica, sensoriale ed intellettuale;
- Persone non vedenti, ciechi assoluti e parziali con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi;
- Persone sordomute dalla nascita;
- Persone invalide del lavoro con un grado percentuale di invalidità superiore al 33%;
- Persone invalide civili di guerra, invalide per servizio, con minorazione ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica 23 Dicembre 1978, n.915<sup>73</sup>, e successive modificazioni;

- Persone già lavoratrici, accertate ai sensi della legge n. 222/1984<sup>74</sup>, con una riduzione in modo permanente di almeno un terzo della propria capacità di lavoro, a causa di infermità o patologie fisiche o mentali.

Il lavoratore può iscriversi al collocamento a partire dai 15 anni, ma per farlo deve presentarsi al centro per l'impiego, compilare la richiesta di iscrizione e consegnare copia di alcuni documenti, tra i quali:

- Il certificato di invalidità con percentuale sopra al 45%;
- Il certificato che attesti la disabilità, emesso dalla commissione medica in base alla legge 104/92;
- Documento di riconoscimento;
- Codice fiscale;
- Stato di famiglia;
- Titolo di studio.

A proposito del certificato di disabilità, ciò che viene richiesto è la diagnosi funzionale<sup>75</sup>, ovvero la descrizione reale del grado di compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona disabile e viene inoltre redatto anche l'accertamento dell'Handicap.

La diagnosi sopra indicata si basa sui dati anamnestico-clinici, sulla documentazione medica e sul profilo socio-lavorativo della persona, per sottolineare le conseguenze derivanti dalle minorazioni in relazione all'ambito lavorativo.

Una volta preso coscienza delle reali capacità del soggetto, viene redatta una relazione conclusiva dove verranno

inserite richieste eventuali di sostegno per l'inserimento lavorativo.

Ottenuta la relazione, le richieste di iscrizione al collocamento mirato vengono vagliate da un comitato tecnico, composto da esperti, che si occupa di compilare una scheda tecnica su ciascuna persona, la quale verrà poi inserita in un unico elenco al quale le aziende fanno riferimento per soddisfare le quote di riserva.

## 3.2 Ostacoli ad un vero inserimento lavorativo

Tantissima letteratura è stata scritta sull'inclusione lavorativa e tanti progetti messi in atto per raggiungere lo scopo sopra indicato, tuttavia l'Anfass<sup>74</sup> (Associazione nazionale delle famiglie con figli affetti da disabilità) ricorda che, nonostante le norme dicano il contrario, il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di fatto spesso viene negato.

A tal proposito il FID<sup>75</sup>, il Forum italiano sulla disabilità nato a seguito dell'unione tra il Consiglio Nazionale sulla disabilità e il Consiglio per i rapporti con l'Unione Europea, sottolinea che il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità è pari a circa l'80% (dati del 2011<sup>76</sup>). Le statistiche sono accessibili solo ogni 2 anni, a differenza dell'occupazione ordinaria che raccoglie dati ogni tre mesi.

Perché questo?

Tale criticità credo vada approfondita perché potrebbe dar luogo a dispute inutili, se tutti gli attori coinvolti nel superamento di tante criticità mirano all'obiettivo comune, ovvero offrire opportunità di cambiamento a una situazione che chiede risposte.

Anfass a tal proposito, nel suo editoriale dedicato al tema dell'inclusione dal titolo: "La rosa Blu", dichiara che la legge 68 è largamente inadeguata nell'assicurare il raggiungimento di una piena inclusione lavorativa a tutti i livelli<sup>77</sup>

33 74 Associazione che si occupa da 60 anni di garantire alle persone disabili la migliore qualità della vita possibile.

75 Forum nato nel 2008.

76 Tratto dall'editoriale "La rosa blu" rivista Anfass 2015.

77 Affermazione desunta all'interno della rivista Anfass "La rosa blu", all'interno dell'articolo redatto da Giampiero Griffo, dal titolo "Il diritto al lavoro con disabilità intellettuale e relazionale".

A conferma di ciò, i dati del 2013 testimoniano che i posti disponibili nelle aziende pubbliche erano 14.999 e 26.739 nelle aziende private, numeri che equivalevano al 6,1% degli iscritti al collocamento mirato.

Il problema principale, da non trascurare però, è il fatto che il numero degli iscritti al collocamento mirato è solo una minima parte degli aventi diritto: o per mancata conoscenza o per difficoltà logistiche, non tutte le persone disabili che presentano determinate caratteristiche possono esercitare il proprio diritto al lavoro, sancito nella carta costituzionale fin dal primo articolo.

Esso recita: “La Repubblica italiana è fondata sul lavoro”. Lo Stato promuove le condizioni che rendono effettivo tale diritto poiché è anche dovere di ogni cittadino svolgere, secondo le proprie possibilità e le proprie scelte, un’attività che concorra al progresso materiale e spirituale della società.

Lo dice bene Cecilia Marchisio, psicologa ricercatrice, nell’affrontare le difficoltà attuative della legge 112/2016, nota anche come “Legge dopo di noi”<sup>78</sup>, legge che si propone di dare attuazione alla Convenzione ONU sui diritti dei disabili: ci sono due principi costituzionali che, a suo avviso si sono appannati, offuscati.

Sono il principio della doverosità, bene espresso nell’articolo 3<sup>79</sup> della Costituzione (E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale..) e il principio della solidarietà, espresso nell’articolo 2<sup>80</sup>, dove la Repubblica obbliga tutti i cittadini a farsi carico del bene comune.

34 78 Tale legge istituisce un Fondo Nazionale stabile per l’assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare

79 E’ compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitando di fatto la libertà e l’uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del paese.

80 La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Quindi, quando parliamo di inclusione lavorativa, dobbiamo parlare di compiti dello stato e dei cittadini, (intesi come famiglie, società, mondo del lavoro), e che insieme lavorano per lo stesso obiettivo e cioè la dignità di ognuno.

Il tema dell'identità personale è un tema attuale; in particolare l'identità della persona disabile è spesso ancorata ad un'immagine sofferente, infantilizzata e perennemente bisognosa<sup>81</sup>.

A causa di questa visione, al disabile viene negata un'identità operosa e fattiva.

Ma se l'identità personale come sostenuto da due padri della psicologia, James<sup>82</sup> e Mead<sup>83</sup>, nasce dalla relazione con gli altri e con la società, allora significa che è una costruzione soggetta a cambiamenti.

A tal proposito Carlo Lepri<sup>84</sup> scrive nell'opera "Diventare grandi": Le persone con disabilità, apprendendo già a partire dall'infanzia l'inconsistenza della loro età adulta, cominciano precocemente a prepararsi a questa assenza.

Così la dipendenza e la remissività, spesso, prevalgono nel percorso di crescita a scapito di quelle caratteristiche di decisione, iniziativa, autonomia, indipendenza e responsabilità che costituiscono la base culturale del concetto stesso di adultità.

81 Affermazioni tratte dal documento di Roberta Caldin e Silvia Scollo, dal titolo: Inclusione lavorativa, disabilità ed entità. Riflessioni e Rappresentazioni.

82 (1842-1910) Psicologo e filosofo statunitense di origine irlandese. Ha studiato l'evoluzione dei processi psichici nel corso dello sviluppo dell'individuo.

83 (1863-1931) filosofo, sociologo e psicologo americano, considerato tra i padri fondatori della psicologia sociale. Ha teorizzato che lo sviluppo del sé è molto influenzato dalle relazioni e dalla integrazione con gli altri.

84 Psicologo, docente universitario presso il dipartimento di scienze della formazione presso l'università di Genova. Fondatore a Genova, con Enrico Montobbio, del centro studi per l'integrazione lavorativa delle persone disabili presso il quale ha svolto la sua attività per trent'anni.

Impegnato in Italia e all'estero in attività di formazione e consulenza sui temi dell'inclusione lavorativa e sociale delle persone con disabilità.

Autore di studi e pubblicazioni ha scritto, tra gli altri:

- Lavoro e fasce deboli
- Chi sarei se potessi essere
- Viaggiatori inattesi
- La persona al centro: autodeterminazione, autonomia, adultità per le persone con disabilità intellettiva.
- Recentemente ha pubblicato presso la casa editrice Erikson "Diventare grandi: la condizione adulta delle persone con disabilità intellettiva.

Nell'immaginario collettivo le persone con disabilità intellettiva sono gli eterni ragazzi immersi in un'infanzia perenne.

Significativo un incontro di approfondimento di questo tema, organizzato il 10 Dicembre 2021 a Bologna, e tenuto dallo stesso Lepri, dal titolo "A diventare grandi si comincia quando si è piccoli".

Lepri è arrivato alla conclusione che, quando la famiglia non vuole, l'autonomia per il figlio disabile non arriva.

L'autonomia, non è il prodotto delle competenze.

Ci sono ragazzi con disabilità che hanno le competenze, continua Lepri, per diventare autonomi, ma non lo diventano perché le famiglie non vogliono.

A conferma delle teorie di Lepri, è stato realizzato un progetto, dal nome "Casa al sole"<sup>85</sup> per persone adulte con disabilità intellettiva.

Il progetto parte dal vissuto dei genitori dell'associazione down Friuli Venezia Giulia, e li ha portati gradualmente a dare concretezza al sogno di una possibile vita indipendente per i figli, con risultati apprezzabili.

Certo, i livelli di disabilità sono diversi ed è per questo che nel 2001, a seguito di tanti studi fatti, l'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) ha sviluppato un sistema di classificazione della disabilità (International Classification of functioning, disability and health).

Questo sistema, chiamato con l'acronimo ICF, si propone di valutare la disabilità secondo tre funzioni:

- Interità delle funzioni e strutture corporee.
- La capacità di svolgere certe attività

- La possibilità di partecipare alla vita sociale.

L'ICF è stato adottato in Italia dal 2009 e reso disponibile con una versione consultabile online.

L'ICF in Italia viene utilizzato in ambito sociale e pedagogico educativo per la programmazione di “Curricula scolastici” e “Progetti scolastici” volti al miglioramento della qualità della vita e promozione delle pari opportunità delle persone con disabilità.

L'ICF diventa così lo strumento per misurare lo stato di salute delle persone in relazione ai loro ambiti esistenziali: sociale, familiare, lavorativo.

Il piano educativo individuale (PEI)<sup>86</sup>, piano introdotto già con la legge 104/99 e che chiama a corresponsabilità insegnanti, famiglie e attori extra scolastici, a partire dal 1 Gennaio 2019 deve essere redatto tenendo conto della classificazione ICF.

La mia analisi del problema è sicuramente molto breve, ma sufficiente per comprendere che studi, ricerca e progetti, per far sì che la disabilità diventi parte integrante della normalità della vita, non hanno avuto tregua.

Anche l'ultima opera scritta da Lascioli<sup>87</sup> e Pasqualotto<sup>88</sup> nel 2021, dal titolo: “Progetto per la vita adulta” è una iniezione di positività.

<sup>86</sup> Il piano educativo individualizzato è lo strumento con cui il consiglio di classe disegna un percorso didattico inclusivo per gli alunni con disabilità, al fine di svilupparne le potenzialità.

Il PEI contiene l'indicazione dettagliata degli interventi educativi e degli interventi didattici, degli obiettivi prefissati per l'alunno e i criteri di valutazione del percorso didattico.

<sup>87</sup> Professore ordinario di pedagogia sociale presso l'università di Verona, nel luglio 2021 ( Con Luciano Pasqualotto) pubblica: progetto individuale, vita adulta e disabilità. Prospettive e strumenti su base ICF.

Il libro offre riferimenti scientifici, culturali e giuridici necessari per operare a favore delle persone adulte sia nei servizi pubblici che negli enti del terzo settore. Entro la cornice della convenzione sui diritti delle persone con disabilità e seguendo l'approccio bio-psico-sociale della classificazione ICF, il lettore è accompagnato a individuare gli ostacoli ancora presenti nella definizione di percorsi.

<sup>88</sup> Dottore di ricerca in pedagogia e professore di pedagogia speciale presso l'università di Verona. Dirige la rivista EDUCARE.IT e ha pubblicato diversi libri sull'applicazione dell'ICF.

Ha cercato di individuare gli ostacoli che sono presenti nei percorsi che rispondono in maniera appropriata ai bisogni di realizzazione esistenziale e di inclusione sociale delle persone con disabilità, nel rispetto del diritto di autodeterminazione.



Cambia radicalmente la visione passivizzante della vita delle persone con disabilità, in quella di persone che crescendo si educano all'autodeterminazione.

Resta l'obiettivo sfidante di portare a fattor comune quel cambio culturale di cui parla Cecilia Marchisio, in modo da coinvolgere scuola, famiglia, società e mondo del lavoro. Altrimenti la visione passivizzante delle persone con disabilità non lascerà mai il posto all'autodeterminazione.

In questo dualismo continuo di spinte in avanti da parte dei tanti studi e brusche frenate dovute a retaggi culturali di vecchia data, non ci scandalizziamo se continuiamo ad ascoltare esperienze discriminatorie nei confronti dei disabili.

Tra tante esperienze ascoltate una mi ha particolarmente colpito:

E' la storia di una ragazza laureata in ingegneria informatica con un master e un dottorato.

Questa ragazza è affetta da una malattia rara che le provoca difficoltà di deambulazione, con una percentuale di invalidità pari all'84%, ma nessun deficit cognitivo.

Al colloquio di lavoro per un posto di tecnico informatico, si è vista esclusa perché invalida.

Qualche settimana più tardi, la stessa azienda l'ha selezionata per svolgere lavori di segreteria come legge 68.

La ragazza ha incassato il colpo e ha accettato l'impiego part-time. La stessa si è iscritta ad un ulteriore corso di laurea per non lasciarsi travolgere e inghiottire da un ambiente che non è inclusivo con i disabili.

Più sopra scrivevo che, alla luce di quanto teorizzato da tanti ricercatori e studiosi, la cosa non deve scandalizzare e che è tutto secondo copione, ma non si può restare indifferenti di fronte alla negazione dei diritti.

Ritengo necessaria qualche forma di controllo di fronte a situazioni come questa, al limite della violenza psicologica. A tal proposito, è utile una citazione di Montobbio<sup>89</sup>, pioniere dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva, che fin dagli anni 70 creò un modello di inserimento lavorativo che diede l'impronta all'attuale SIL: "La persona con disabilità ha prima di tutto bisogni di normalità, primo fra tutti il bisogno di progettare la propria vita, come qualsiasi essere umano, per affrontare le fasi di crescita e per la costruzione di una identità<sup>90</sup>".

Sulla base di quanto sopra citato si può affermare che per costruire l'identità di una persona le esperienze di vita e il lavoro sono fondamentali, quindi, se anche nel contesto lavorativo la persona vive situazioni pregiudizievoli, maturerà una identità alquanto fragile, caratterizzata da un senso di sfiducia verso le proprie capacità.

In pratica, siamo di fronte a una strada in salita, dove, o hai una solida famiglia alle spalle e delle buone relazioni amicali in grado di sostenerti, o le difficoltà potrebbero prendere il sopravvento e avviliti a tal punto da iniziare ad accusare patologie psichiatriche.

Queste riflessioni sono il frutto di vita vissuta ma anche di molte testimonianze che ho potuto raccogliere, storie che hanno sottolineato l'esigenza di istituire un servizio di sostegno a queste persone che vivono difficoltà nel contesto lavorativo.

Serve una figura di riferimento per un sostegno adeguato.

E' proprio a questo punto che ho pensato al disability manager<sup>91</sup>, figura creata all'interno della politica del Jobs Act<sup>92</sup>, come professionista poliedrico che si occupa di predisporre progetti adeguati all'inserimento lavorativo di persone disabili, al fine di creare una maggiore

collaborazione tra tutti i servizi interessati alla disabilità e limitare quindi le problematiche che la persona potrebbe incontrare.

L'idea è di arrivare a sfruttare al meglio le potenzialità di tale figura professionale, ad oggi presente solo nei comuni più grandi e con competenze e mansioni non sempre ben definite, in modo da predisporre una figura di riferimento, alla quale il lavoratore con disabilità possa rivolgersi per trovare soluzioni adeguate a tanti problemi.

Secondo quanto riportato dall'Istat, il Disability Manager vuole trasformare l'idea di diversità all'interno della cultura organizzativa di un'azienda.

Si tratta di un approccio interdisciplinare che mira alla valorizzazione della diversità, per costruire soluzioni e attivare reti finalizzate all'inclusione della persona con disabilità<sup>93</sup>

In merito alla collaborazione tra servizi sociali e servizi per l'impiego, il tema della disabilità viene affrontato nell'opera: "Le politiche del Welfare sociale", del 2022.

Lo studio delinea una collaborazione che ha radici molto lontane, più che altro rivolta a favorire la presa in carico della persona disabile.

Le prime forme di integrazione risalgono fra la metà degli anni 80/90, periodo in cui si iniziò a parlare di una vera e propria inclusione, che iniziava dalla scuola, grazie ad una formazione professionale, fino ad arrivare così ad un'integrazione socio-lavorativa, grazie anche al fatto che, le fasce deboli della popolazione iniziarono a rivendicare un inserimento lavorativo.<sup>94</sup>

Fu un periodo in cui si avviarono vari progetti per raggiungere gli obiettivi sopra-citati e, proprio per questo, sia la legislazione regionale che quella nazionale iniziarono ad offrire indicazioni dettagliate per percorrere la giusta strada.

A livello nazionale ad esempio, ho già citato la legge quadro sull'handicap (104/1992), ma è opportuno riferire quanto stabilito anche dalla legge 381/1991<sup>95</sup>, la quale dichiara l'azzeramento degli oneri sociali per tutti i lavoratori con disabilità.

A seguito della promulgazione di questa legge, nascono le cooperative di tipo B<sup>96</sup>, le quali si prefiggono di perseguire l'interesse generale della comunità, ovvero un'inclusione lavorativa di tutti i cittadini, anche se appartenenti a fasce deboli.

Questo è il principale obiettivo delle politiche attive del lavoro, le quali tentano di vedere nella persona disabile una persona da valorizzare nel contesto lavorativo, promuovendo quindi ogni elemento necessario, affinché la persona raggiunga la massima autonomia.

A tal proposito, la sociologa- ricercatrice Visentin Martina, una delle autrici dell'opera "Le politiche del Welfare sociale" , ribadisce che l'obiettivo sopra-indicato per la persona disabile, non coincide con il non aver bisogno di supporto, ma significa semmai concretizzare la possibilità di condurre un'esistenza autonoma.

Tuttavia però, la strada per una reale inclusione lavorativa è ancora molto lunga.

Infatti, i dati Istat confermano che nel mercato lavoro permane un forte svantaggio della persona disabile: è occupato solo il 31,3%dei soggetti tra i 15 e i 64 anni con

limitazioni gravi, contro il 57,8% delle persone della stessa età normodotate<sup>97</sup>.

Bisogna quindi potenziare i fattori in grado di alimentare una piena integrazione lavorativa.

Esempi concreti di aspetti su cui lavorare, sono i Servizi Sociali, i progetti e le strutture in grado di favorire l'inserimento della persona fragile nel mondo del lavoro e figure professionali, tra le quali il Disability Manager che deve avere un ruolo centrale all'interno della Policy sopra descritta.

### 3.3 SOS lavoro: il Disability Manager

Il Disability Manager è una figura professionale che viene creata con il decreto legislativo 151 del 2015<sup>98</sup>, in un periodo nel quale, la quinta Conferenza Nazionale sulle Politiche della Disabilità<sup>99</sup> aveva fatto emergere alcune tematiche importanti, relative all'inclusione della persona disabile, specie in ambito lavorativo.

Infatti, per sostenere un approccio culturale legato alla partecipazione e allo sviluppo dell'autonomia delle persone con disabilità, anche il mondo del lavoro è chiamato a diventare luogo nel quale promuovere l'inclusione<sup>100</sup>, afferma la dott.ssa Friso<sup>101</sup> docente di pedagogia speciale presso l'università di Bologna, nella rivista online, dal titolo: "Il disability Manager e le competenze di tutoring a sostegno dell'inclusione"<sup>102</sup>

L'obiettivo sopra indicato però, richiede l'ausilio di diverse figure professionali, ritenute fondamentali nella realizzazione di questo processo.

In questo contesto il Disability Manager si inserisce come specialista nel cercare di facilitare, coordinare e vigilare sulle condizioni che permettono l'ingresso nel mondo del lavoro da parte della persona con disabilità.

Tale figura professionale può essere esterna o interna all'azienda ma, sulla scia del Disability Management<sup>103</sup>, la corrente di pensiero sorta attorno agli anni 80 negli Stati Uniti, si occupa di rivedere l'impostazione di governance

98 Entrata in vigore del provvedimento il 24 Settembre 2015.

99 Tenutasi il 13 Dicembre 2021 e promossa dal Ministro per la disabilità Erika Stefani.

100 Tratto da "Il disability Manager e le competenze di tutoring a sostegno dell'inclusione lavorativa", di Silvia scollo e Valeria Friso. Rivista di formazione e lavoro del 2022.

101 Professoressa associata di Didattica e Pedagogia Speciale presso il Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin" dell'Alma Mater dell'Università di Bologna. La sua attività di ricerca riguarda i processi di inclusione sociale in particolare nei confronti delle persone adulte con disabilità nella valorizzazione delle reti territoriali: temi che affronta anche nella formazione sul territorio.

102 Rivista di formazione e lavoro, la numero 25 anno 2022.

103 Il Disability management è una metodologia in uso nei paesi Nord Americani dagli anni '80 per promuovere il benessere e la salute, per gestire in modo efficace i lavoratori in situazioni di disagio e favorire la creazione di un ambiente inclusivo per le persone con disabilità.

aziendale, in riferimento al bisogno di ottenere un'inclusione efficace<sup>104</sup>.

Per raggiungere questo obiettivo, afferma la Dott.ssa Sbolci<sup>105</sup> consulente esperto in Disability Management per il Dipartimento Risorse Umane dell'Università degli Studi di Genova, nella sua opera, dal titolo: "Gestire la disabilità nel mondo del lavoro"<sup>106</sup>, occorre che l'insieme di pratiche e politiche messe in atto a livello aziendale, puntino ad avere come unica direzione, il miglioramento delle condizioni psicologiche e fisiche della persona con disabilità, in quanto, l'assunto di base è il rispetto di ogni individualità che deve essere considerata come risorsa<sup>107</sup>.

Una politica aziendale così fondata crea i presupposti per un ambiente di lavoro inclusivo per tutte le risorse umane.

In merito al Disability Manager c'è molta letteratura, ma nonostante ciò però, in Italia questa figura è ancora poco riconosciuta.

Infatti, il primo accenno lo si trova nel Libro Bianco su accessibilità e mobilità urbana del 2009<sup>108</sup>, risultato del lavoro di un tavolo tecnico, istituito tra il comune di Parma e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali.

Inizialmente, il suo obiettivo era quello di permettere e assicurare gli spostamenti delle persone disabili dal domicilio al lavoro; in seguito, invece, da un ruolo prettamente organizzativo legato alla mobilità, la figura del Disability Manager, si è arricchita di nuovi profili fino a convogliare su di sé compiti legati alle politiche sociali e

44 104 Tratto dalla rivista di Valeria Friso e Silvia Scollo, dal titolo: Il disability Manager e le competenze di tutoring, a sostegno dell'inclusione lavorativa.

105 consulente esperto in Disability Management per il Dipartimento Risorse Umane dell'Università degli Studi di Genova.

106 Libro Scritto da Corrado Roncallo e Mariacarla Sbolci 2011.

In questa opera si racconta che Il soggetto disabile affronta il mondo del lavoro con la consapevolezza delle difficoltà proprie ed altrui di fronte all'accettazione e al fronteggiamento della disabilità. Non sempre, tuttavia, il contesto di lavoro possiede lo stesso grado di preparazione di fronte alla disabilità. La legislazione, pur avendo elargito normative volte alla facilitazione e all'obbligo dell'inclusione lavorativa dei soggetti diversamente abili, non propone alle imprese un protocollo per affrontare tale compito. Lo scopo di questo libro è proprio quello di colmare questo vuoto offrendo un supporto tecnico scientifico che possa essere sia una soluzione al bisogno dell'azienda che una risposta al lavoratore disabile attraverso un'occupazione basata sul reale apporto produttivo.

107 Tratto da Disability Manager: Gestire la disabilità nel mondo del lavoro di Sbolci e Roncallo 2011

108 Testo che si propone come guida per costruire un ambiente accogliente e adatto a tutti

temi connessi all'inserimento nel mondo della scuola e del lavoro.

A questo punto, il professionista si propone di aiutare tutte le persone disabili all'interno dei propri contesti di vita, assumendo, inoltre, un ruolo di coordinamento in particolare a livello lavorativo.

In realtà non sono previste competenze specifiche ma, secondo la normativa, quello che serve è una buona formazione in ambito medico, gestionale e formativo.

Dovrebbe, inoltre, avere un ruolo da protagonista nel prevenire ogni forma di discriminazione subita in modo diretto o indiretto da parte della persona disabile.

Infatti, sulla base delle precedenti considerazioni, si rivela opportuno pensare al Disability Manager come una figura che nei luoghi di lavoro si mostra portatrice di competenze utili alla gestione delle relazioni umane, attraverso interventi formativi e inclusivi che possano fungere da mediazione tra le caratteristiche della persona disabile e le richieste aziendali<sup>109</sup>.

Il suo obiettivo, quindi, è da un lato, accompagnare la persona disabile verso un "Saper Essere e un Saper Fare<sup>110</sup>" all'interno dei luoghi di lavoro, attraverso, come dice Lepri: "Un accompagnamento competente<sup>111</sup>" e dall'altro, contribuire ad un cambio culturale e organizzativo aziendale, che miri a creare un ambiente in cui le caratteristiche degli individui non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di attenzione e ascolto<sup>112</sup>.

Sulla base di quanto fino ad ora riportato sull'esigenza di implementare la figura del Disability Manager all'interno di ogni azienda, ho pensato di ipotizzare un possibile



servizio che possa far da sostegno alle persone fragili che si trovano all'interno di ambienti lavoro ancora lontani dall'idea di inclusione totale fino ad ora descritta.

L'idea è sorta, a seguito di un Project work di innovazione sociale realizzato con le compagne, all'interno del corso di Organizzazione delle Risorse Umane gestito dal Professor Angeleni Paolo, psicologo e docente universitario.

L'obiettivo è il pensare a come migliorare i servizi già presenti sul territorio, grazie al nostro contributo.

Nasce così "SOS LAVORO".

Il Servizio sopra citato, si propone l'obiettivo di portare sollievo a tutte le situazioni in cui la persona, affetta da disabilità, si ritrova a venir stigmatizzata come diversa non potendo, quindi, realizzarsi e trovare giovamento dalle opportunità che il contesto lavorativo offre alla persona in quanto tale.

Il lavoro infatti, come ribadisce Lepri, permette il consolidamento di una nuova immagine sociale del sé e il rafforzamento dell'identità personale, grazie al ruolo sociale riconosciuto, che permette alla persona di ottenere una maggiore indipendenza dalla famiglia e perseguire un proprio progetto di vita<sup>113</sup>

### **3.4 SOS lavoro:**

#### **Progetto di pronto intervento**

“SOS LAVORO” è un progetto sorto all’interno di un gruppo di studio creato ai fini del superamento di un esame universitario.

Per l’ammissione all’esame dovevamo creare un project work di innovazione sociale e per questo sono stati creati quattro diversi gruppi di lavoro, i quali hanno lavorato per circa due mesi sulle diverse proposte, sorte grazie anche alle nostre esperienze di tirocinio.

Il progetto del mio gruppo, nasce dal desiderio di contribuire all’idea di inclusione lavorativa a tutti gli effetti.

Abbiamo iniziato questo lavoro attraverso alcune interviste di persone disabili inserite nel mondo del lavoro.

Tra le esperienze raccolte, alcune anche molto positive, una, in particolare, ha messo in luce alcune problematiche.

Infatti, una signora che lavora nella grande distribuzione, racconta di essersi trovata a collaborare con una ragazza affetta da autismo e un grave disturbo del linguaggio.

Una volta assunta, nonostante le problematiche, è stata assegnata al ruolo di cassiera.

La signora racconta che la collega, fin dall’inizio, ha dimostrato grande difficoltà a svolgere la mansione, perché, probabilmente, inadatta al lavoro assegnato.

Ha subito minacce di ogni genere, fino al punto in cui si è dovuta licenziare per evitare rischi a livello psicologico.

Delle domande a questo punto sorgono spontanee:

- Perché la ragazza è stata assegnata a quel ruolo?
- Perché si è licenziata e non ha fatto valere i propri diritti?
- Cos'è mancato a livello di selezione del personale?

Ecco, quest'ultimo quesito è ciò che più ci ha fatto riflettere sul significato del termine collocamento mirato.

Il suo obiettivo, infatti, è fare in modo che la persona venga inserita in un contesto che gli permetta la piena realizzazione, ma, a questo proposito, occorrerebbe creare una figura professionale che si occupi effettivamente di vigilare sull'effettiva compatibilità, tra le richieste dell'azienda e le caratteristiche del candidato.

Tale ruolo potrebbe essere affidato al Disability Manager.

A questo punto, quindi, egli potrebbe essere un anello di congiunzione tra azienda e dipendente, occupandosi prima di tutto, di formazione aziendale e in secondo luogo, mostrandosi come valido supporto per la persona portatrice di disabilità.

Infatti, la collaborazione tra le due parti non sempre è possibile perché, il più delle volte, il tutto è demandato al buon senso dei protagonisti.

Da un lato, ci si può trovare di fronte ad una dirigenza fatta di persone non sempre formate ad accogliere il disabile in azienda, dall'altro lato, potremo trovarci ad avere a che fare con una persona disabile che, conscia dei propri diritti e tutele esistenti, approfitti della situazione a proprio vantaggio.

Deve prevalere il giusto equilibrio tra diritti e doveri per entrambe le figure sopracitate.

Per cui, il Disability Manager dovrebbe assumere, in collaborazione con la rete dei servizi specialistici, questa importante incombenza.

Secondo noi, dovrebbe cooperare con i Centri per l'Impiego in modo da conoscere le aziende del territorio e vigilare sulla loro formazione; dovrebbe lavorare anche con l'Assistente Sociale comunale responsabile dell'area disabilità, al fine di procedere alla gestione delle persone e delle loro problematiche.

Ne risulterà un vero lavoro d'equipe, che ha come unico obiettivo il benessere di tutti, in primo luogo della persona disabile, la quale deve imparare a relazionarsi in maniera responsabile e, quanto più serena possibile, all'interno del proprio contesto lavorativo.

Questo progetto poggia su valori che giudichiamo fondamentali: il rispetto dell'unicità della singola persona, la difesa dei diritti civili e sociali di ognuno, l'importanza del lavoro di rete e del coinvolgimento attivo della persona nello sviluppo delle politiche e dei servizi offerti.

La **vision**<sup>114</sup> ha come obiettivo il permettere a tutte le persone, aldilà di caratteristiche e difficoltà individuali, di realizzare al massimo le loro potenzialità, in contesti che sappiano come valorizzarle e renderle protagoniste del loro sviluppo personale e professionale.

La **mission**<sup>115</sup> di questo progetto, invece, è creare una cornice di sostegno alla persona disabile, perché essa possa sviluppare le competenze necessarie per affrontare le avversità della vita.

Per fare questo, il Disability Manager deve intervenire in un'ottica preventiva, al fine di limitare anche i casi di mobbing<sup>116</sup>, attraverso una collaborazione basata sul lavoro con diversi professionisti.

Le figure che abbiamo pensato di coinvolgere sono molteplici; infatti, oltre al Disability Manager e all'Assistente Sociale, interesserei le Aziende (o meglio i tutor Aziendali), il SIL, il Centro per l'Impiego e lo Psicologo del CSM (Centro di Salute Mentale).

Nello specifico, il Disability Manager viene identificato come esperto che osserva la persona sul posto di lavoro, rilevando segnali di malessere sui quali intervenire tempestivamente.

L'Assistente Sociale si occupa della presa in carico della persona, dietro segnalazione del Disability Manager, e ha il compito di coadiuvare la rete dei servizi interessati ad ogni singolo caso.

Il SIL, che di solito si occupa di inserimento lavorativo di persone disabili, al suo interno ha sempre un educatore professionale il quale, in questo nuovo progetto, potrebbe occuparsi di intrattenere rapporti con le aziende, svolgendo quindi un'indagine approfondita sull'ambiente di lavoro e monitorando quindi l'andamento lavorativo della persona.

Lo Psicologo, inoltre, è presente per dare un supporto psicologico alla persona disabile, ma allo stesso tempo per intervenire a livello di formazione verso l'azienda e verso

chiunque si trovi a dover collaborare con la persona disabile.

Infatti, la collaborazione spesso risulta difficile, a seguito della mancata conoscenza delle competenze della persona.

Per cui, il tutor aziendale che, il più delle volte è il dirigente, deve essere conscio delle limitazioni che la persona presenta e deve puntare al massimo sviluppo delle sue competenze.

L'Azienda, a questo punto, facilita l'inserimento della risorsa e si occupa di garantire la creazione di un ambiente di lavoro idoneo e accogliente, in cui si creino relazioni sane, di supporto e cooperazione, utili alla persona per sviluppare al meglio le proprie potenzialità e giungere alla realizzazione dei propri obiettivi personali e professionali.

In questo contesto, l'azienda dovrebbe essere preparata nel creare un buon clima di gruppo, dove la persona disabile possa inserirsi a pieno titolo, al pari degli altri e dove possano essere valorizzate le competenze di ogni singolo individuo.

Se l'ambiente di lavoro è positivo, è testato che aumenta anche la produttività.

Il datore di lavoro, a questo punto, si impegna a mantenere i contatti con la rete dei professionisti implicati nella presa in carico della persona con disabilità, ed eventualmente segnalare le difficoltà e le problematiche riscontrate all'interno del gruppo di lavoro in cui il soggetto è inserito.

E' buona prassi, infatti, che vengano effettuati periodici colloqui con la persona disabile e con l'azienda stessa, in modo da monitorare da vicino la situazione.

Infine, i Centri per l'Impiego si occupano di trovare, per la persona disabile, un contesto lavorativo adatto alle proprie

capacità, abilità e competenze, in linea con le aspirazioni personali.

I professionisti di questo settore, assieme al servizio SIL, potrebbero identificare le attività che la persona può svolgere, le aree di sviluppo su cui intervenire e i contesti più consoni in cui favorire l'inserimento lavorativo.

Il tutto, in un clima di collaborazione tra servizi appartenenti al contesto territoriale in cui la persona si trova, cooperazione non sempre facile, ma coordinata al meglio dalla professionalità del Disability Manager.

## CONCLUSIONI

Con questo lavoro ho voluto descrivere, con l'aiuto della letteratura, quali sono gli ostacoli che frenano l'inclusione sociale della persona disabile, per poter facilitare un loro possibile superamento.

Oggi, vorrei che questo tema diventasse una priorità, per arrivare alla creazione di una società in cui la diversità non viene stigmatizzata, ma diventi valore aggiunto per la crescita e la cooperazione sociale.

Perché ciò diventi realizzabile c'è soprattutto un problema culturale e di formazione da superare, che metta al centro non le "Prestazioni", ma le persone con i loro diritti (Cecilia Maria Marchisio in *Percorsi di vita e disabilità* 2019).

Bisogna superare l'ancoraggio culturale che spesso costringe il disabile a rinunciare all'"Adulità"(Lepri in: *Diventare grandi* 2020).

E' l'ambiente il più grande responsabile della mancata inclusione: inoltre è la causa maggiore del dualismo disabilità/sofferenza, sia esso familiare, scolastico, sociale lavorativo (Vedi la letteratura esistente sui *Disability Studies*).

E' sempre l'ambiente che crea un'identità distorta della figura del disabile (Lepri 2020).

La persona disabile ha bisogno innanzitutto di normalità, per costruire la propria identità (Montobbio).

Per poter guardare con fiducia al futuro occorre siano realizzati i due principi costituzionali, finora un po' appannati, di cui parla Cecilia Marchisio: il principio della doverosità (È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di



fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese) e il principio della solidarietà con il quale **la Repubblica obbliga tutti a farsi carico del bene comune**.

Per bene comune si intende pure il “Diritto al lavoro” che troppo spesso viene negato.

Compito della politica è spianare la strada all'inclusione nei diversi ambiti della vita, nella certezza che, qualora tale processo diventerà la normalità e non più un percorso sempre in salita, porterà risparmio di risorse perché, all'aumentare degli attori non istituzionali che promuovono inclusione, diminuiranno quelli istituzionali.

In questo processo, scuola e famiglia sono le prime cellule alla base del cambiamento.

Nella scuola, si necessita di uscire da una specie di delega che vede l'alunno disabile in carico all'insegnante di sostegno<sup>116</sup>.

L'inclusione necessita della corresponsabilizzazione educativa di tutti i membri della comunità scolastica<sup>117</sup>.

La famiglia deve favorire l'autonomia del figlio disabile, assegnando **ruoli autentici**, nella consapevolezza che, come più volte sostenuto da tanta letteratura, a diventare grandi si comincia fin da piccoli.

Solo così si può pensare a formare persone preparate ad entrare in lista d'attesa per il mondo del lavoro.

Allora si che le figure professionali in generale e il Disability Manager in particolare, potranno davvero fare molto per semplificare l'inserimento lavorativo del disabile.

Nella stesura di questo elaborato, un grazie  
Particolare lo devo a mio padre, perché il suo sostegno  
è stato fondamentale in ogni momento in cui sembrava  
impossibile arrivare alla fine di questo percorso  
e un grazie va anche al mio  
relatore, il quale mi ha spinto a credere che potevo e  
dovevo dare il meglio di me.

## BIBLIOGRAFIA

- Canevaro (2013) *Scuola inclusiva e mondo più giusto*. Ed Erikson
- Ferrucci Fabio (2017) *Disabili in Teoria*.
- Gori (2022) *Le politiche del Welfare Sociale* Cap11. Ed. Mondadori
- Lascioli (2001) *Handicap e pregiudizio*. Ed. Franco Angeli
- Lepri (2020) *Diventare grandi*. Ed. Erikson
- Lepri (2016) *La persona al centro: autodeterminazione, autonomia, aduttà per le persone con disabilità intellettiva*. Ed. Franco Angeli
- Lepri (2003) *Viaggiatori in attesa* Ed Franco Angeli
- Lo Sapio Giovanna (2012) *Tratto da Manuale sulla disabilità: dai bisogno educativi speciali ai programmi di integrazione scolastica*. Armando edizioni
- Lucio Seneca (4 A.C – 65 D.C) *De Ira*, Libro I.
- Marchisio Cecilia (2020) *I diritti delle persone con disabilità*. Carocci Faber
- Marchisio Cecilia (2019) *Percorsi di vita e disabilità*. Ed Erikson
- Medeghini (2006) *Disabilità e corso di vita*. Ed. Franco Angeli
- Medeghini (2015) *La prospettiva dei disability Studies e le loro ricadute sulla scuola e sui servizi per la disabilità adulta*. (Vol.14 maggio)
- Medeghini, Valtellina, D'Alessio e Vadalà (2013) *I disability Studies, Emancipazione, inclusione scolastica e sociale, cittadinanza*
- Molinterni e Covelli (2020) *Il ruolo del dirigente scolastico per la qualità dell'inclusione: la percezione delle insegnanti*
- Pasqualotto e Lascioli. (2021) *Progetto individuale, vita adulta e disabilità. Prospettive e strumenti su base ICF*. Carocci editore
- Sbolci e Roncallo (2011) *Il disability Manager. Gestire la disabilità nel mondo del lavoro*. Ed. Ferrari Sinibaldi
- Scollo e Friso (2019) *Il disability Manager e le competenze di tutoring, a sostegno dell'inclusione lavorativa* pag 111

- Scollo e Friso (2022) *Il disability Manager e le competenze di tutoring a sostegno dell'inclusione lavorativa*. Rivista di formazione e lavoro del.

- Segneri Pier Paolo (2010) *La diversità no è un valore. È l'uguaglianza il valore della diversità*

- Teolinda Saturno (2021) *La storia dell'inclusione scolastica. Lettura pedagogica della normativa*

## SITOGRAFIA

[Il significato della legge Basaglia - Neomesia](#)

[Welfare 4.0 - FISH Onlus](#)

[Costituzione italiana | www.governo.it](#)

[Convenzione ONU \(lavoro.gov.it\)](#)

Decreto legislativo n 151 del 2015 [FulShow \(lavoro.gov.it\)](#)

[La vita degli orfani rinchiusi nei manicomi d'Italia prima della legge Basaglia \(fanpage.it\)](#)

[Seminario "I sorrisi non bastano" - CALABRIA 28 settembre 2022 - FISH Onlus](#)

DPR 915 del 1978: [DPR\\_915\\_78.pdf \(mef.gov.it\)](#)

Valuing People Now: [L'OSSERVATORE ROMANO \(vatican.va\)](#)

<https://www.amicidilazzaro.it/>

<https://www.fishonlus.it>

<https://www.in-psychology.it/perche-abbiamo-paura-del-diverso/>

[Rosa Blu 07 2016.pdf \(anffas.net\)](#)

<https://www.superando.it/>

[Gazzetta Ufficiale](#)

[La Buona Scuola - Matteo Renzi](#)

[L 68/99 \(parlamento.it\)](#)

[www.cliccalavoro.it](http://www.cliccalavoro.it)

<https://www.venetolavoro.it/bussola>

[Rivista La Rosa Blu - Anffas](#)

[https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/normativa/pensioni/documenti/DPR\\_915\\_78.pdf](https://www.dag.mef.gov.it/dipartimento/normativa/pensioni/documenti/DPR_915_78.pdf)

<https://www.casadelsole.org/>

<https://www.educare.it/j/>

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1991;381~art4>

Disability Manager [Microsoft Word - Report\\_Disability\\_Manager \(fishonlus.it\)](#)

<https://cris.unibo.it/handle/11585/649014>

Sentenza Corte Costituzionale 215 del 1987: [Corte costituzionale - Decisioni](#)