

## HANDICAP INTELLETTIVO: UNA PROPOSTA PER “RI-PROGETTARE IL LAVORO”

È giunto a conclusione il progetto finanziato dalla Provincia di Torino, Assessorato al lavoro e solidarietà sociale, attraverso un bando pubblico (delibera della Giunta provinciale n. 804-21307 del 5 giugno 2009), per il sostegno e l'integrazione socio-lavorativa delle persone con handicap, gestito dalla cooperativa sociale Eta Beta e con la supervisione del Ggl, Gruppo genitori per il diritto al lavoro delle persone con handicap intellettivo.

L'iniziativa rientra nella tipologia dei progetti complessi ed innovativi denominati “progetti a sportello”, che prevedono l'accompagnamento durante tutto il percorso di inserimento lavorativo, finalizzato all'assunzione delle persone con handicap intellettivo o psichiatrico o con gravi plurimenomazioni.

L'avvio del progetto è stato fortemente voluto dal Ggl allo scopo di creare una concreta occasione di lavoro per un ristretto numero di giovani con handicap intellettivo lieve e medio lieve, da anni in attesa di occupazione stabile, con alle spalle anni di formazione professionale e tirocini formativi ed osservativi con giudizi positivi, ma purtroppo mai concretizzatisi nella loro assunzione. La titolarità del progetto era in capo alla cooperativa sociale Eta Beta che si è avvalsa della supervisione dell'associazione Ggl nell'ottica di lavoro in rete auspicata dai Centri provinciali per l'impiego (Cpi), dalla Provincia di Torino e dalla stessa legge 68/1999 (articolo 11, comma 5).

Il progetto prevedeva il coinvolgimento di sei persone, ma la cooperativa Eta Beta ha preferito inserirne altre due, in previsione di eventuali defezioni nel corso dell'iniziativa. Alla fine tutti hanno concluso il percorso, anche se con risultati non identici. In totale le persone inserite e partecipanti sono state 8 (5 femmine e 3 maschi), di età compresa tra i 26 ed i 45 anni.

Il progetto è stato nominato “Ri-progettare il lavoro” proprio perché gli adulti coinvolti non erano alla loro prima esperienza di inserimento lavorativo in azienda. È iniziato nel maggio 2010 e le attività sono terminate nel mese di ottobre 2011. Le fasi di attuazione sono state quattro, come di seguito illustrato.

**Fase A.** Tra maggio e giugno 2010 è avvenuta la selezione dei candidati, scelti tra quelli proposti dall'associazione Ggl, attraverso colloqui di approfondimento; successivamente si è proceduto alla continuazione del gruppo;

**Fase B.** Nel periodo luglio 2010-gennaio 2011 si è provveduto alla stesura del percorso individualizzato di ciascun giovane, con la messa a punto delle competenze acquisite, delle abilità possedute e dei “desiderata” personali emersi nel corso dei colloqui precedenti. A fronte di un primo bilancio si è proceduto successivamente con azioni di rinforzo delle competenze risultate ancora insufficienti. Sono infatti state avviate attività formative di gruppo e di consulenza individuale finalizzate sia all'individuazione di specifici profili di competenza, sia ad un rinforzo delle capacità cognitive e socio-relazionali funzionali ai processi di integrazione socio-lavorativa. Nel frattempo è stata avviata, insieme al Centro per l'impiego di Torino, la ricerca delle aziende idonee e disponibili a farsi carico del tirocinio lavorativo. Alla fine, tuttavia, non tutte le aziende che hanno dato la disponibilità, rientravano tra quelle tenute all'obbligo di assunzione di persone con handicap ai sensi della legge 68/1999.

**Fase C.** A partire dal mese di novembre 2011 è iniziato il contatto con le aziende per l'analisi puntuale dei ruoli e delle mansioni richieste. Hanno fatto seguito azioni di *matching* ovvero si è cercato di far incontrare le risorse aziendali reperite e le persone da inserire. A questo proposito sono stati necessari interventi individualizzati con gli interessati per spiegare in modo dettagliato le mansioni che avrebbero dovuto svolgere.

**Fase D.** Nel periodo compreso tra gennaio e luglio 2011 si è realizzato l'inserimento in tirocinio, durato tre mesi (per alcuni è stato rinnovato di altri tre), a *part-time*, con accompagnamento e tutoraggio da parte del personale della cooperativa sociale. Tale attività è stata caratterizzata da incontri di monitoraggio settimanali e/o bisettimanali individuali e di gruppo con gli operatori della cooperativa Eta Beta, durante i

quali con i ragazzi è continuata l'attività di supporto ai processi cognitivi, socio-affettivi e motivazioni funzionali a sostenere il percorso di integrazione socio-relazionale e di apprendimento in azienda. Parallelamente sono stati avviati continui colloqui e attività di consulenza con i referenti aziendali per conoscere e verificare le difficoltà eventualmente riscontrate e provvedere, quindi, per il relativo superamento, anche attraverso il necessario supporto all'utente.

In tutte le fasi del progetto è stato costante il contatto tra l'associazione, le famiglie delle persone inserite e le tre operatrici della cooperativa sociale, tra cui una psicologa, che hanno seguito il progetto in tutte le sue fasi. Il gruppo ha lavorato in completa sinergia, affiatamento e mutuo aiuto, per cui alla fine si sono stabiliti legami importanti anche amicali, che proseguono.

Il progetto si è concluso con quattro assunzioni, a tempo determinato per un anno, in aziende soggette all'obbligo con le caratteristiche di seguito evidenziate:

- Anna e Marco sono stati assunti presso il supermercato Bennet in due punti vendita diversi ma con mansioni simili: addetti alle pulizie, alla macchina pressa cartoni, al ritiro dei carrelli, al controllo delle scadenze;

- Giovanni è stato assunto presso l'*hard discount* LD con mansioni di addetto al rifornimento scaffali, avanzamento dei prodotti, controllo delle scadenze e all'occorrenza anche pulizie. Trattandosi di un supermercato più piccolo era richiesta l'intercambiabilità dei ruoli;

Sia per Giovanni che per Anna inoltre si è attivato un progetto ulteriore (Por Lotto II, Progetto obiettivo regionale), che permette la possibilità di usufruire, per un periodo ulteriore, del sostegno e del monitoraggio di cui necessita, nella speranza che questo gli permetta di mantenere il posto di lavoro;

- Sara è stata assunta al Brek, catena di ristorazione, con mansioni di riordino delle sale, sparcchio tavoli, pulizie.

Per gli altri quattro giovani non si è giunti all'assunzione per le seguenti ragioni:

- Elisa è stata inserita in un LD, ma ha presentato problemi di memorizzazione delle procedure da seguire, scarsa concentrazione ed

attenzione nonostante un massiccio ricorso a momenti di rinforzo delle competenze;

- Giuseppe è ancora giovane ed è alle sue prime esperienze lavorative; si è ricercata quindi una collocazione che venisse incontro alla sua passione per la cucina e che, nel contempo, permettesse un periodo di osservazione per capire le sue reali capacità lavorative e la sua effettiva tenuta sul lavoro.

È stato quindi inserito in un bar, nella zona vicina alla cooperativa. La sua mansione consisteva nel dover preparare piatti freddi, insalate, panini. Ha dimostrato precisione e ottima memorizzazione delle procedure da seguire. È stata notata in lui una maturazione rispetto all'inizio, un maggiore rispetto delle regole soprattutto per quanto riguarda la sua costante voglia di chiacchierare e la tendenza ad essere molto ripetitivo;

- Giovanna è una ragazza con sindrome di Down. Si è rivelata molto volenterosa, molto seguita dalla famiglia, ma ancora molto infantile e con scarsa autonomia sia negli spostamenti che nelle mansioni lavorative. È emerso che ha ancora bisogno di rassicurazioni e di un ambiente protetto con richieste non troppo pressanti. Si è ritenuto più idoneo quindi inserirla all'interno della cooperativa stessa, assegnandole mansioni di segreteria che aveva già svolto in un precedente tirocinio e che le sono particolarmente congeniali. Al termine del tirocinio è stata offerta un'ulteriore opportunità con l'inserimento in un progetto della cooperativa Stranaidea che prevede l'allestimento della biblioteca dell'Istituto Majorana con mansioni di etichettatura dei libri, catalogazione, ecc. Il progetto prevede una borsa lavoro per un impegno di 4 ore al giorno per tre giorni alla settimana;

- Vera è stata inserita presso la Rsa per anziani Casa Serena gestita dalla cooperativa Gulliver seguendo il desiderio della ragazza di lavorare proprio in una struttura per anziani dove già aveva avuto una buona esperienza anni addietro. Dopo molte pressioni da parte dell'associazione e della cooperativa Eta Beta la responsabile del personale ha acconsentito a prenderla in tirocinio senza però assicurare l'assunzione. La ragazza è stata inserita nel reparto lavanderia/stireria/guardaroba con mansioni di stiraggio e di recupero della biancheria sporca dai vari reparti. Dopo un primo

momento di confusione e di poca memorizzazione delle cose da fare Vera è migliorata: ha un buon rapporto con le sue colleghe ed è in grado di portare a termine i lavori che le sono assegnati, anche se con un po' di lentezza. Per questi motivi di non completa adeguatezza la cooperativa non ha ritenuto di doverla al momento assumere, ma ha acconsentito a far proseguire il tirocinio per altri sei mesi con un orario di tre mattine ed un pomeriggio per permetterle di proseguire con le varie attività che è solita svolgere insieme ai servizi del territorio. Per poter garantire il prosieguo del percorso di tutoraggio specialistico si è quindi deciso, in accordo con il Cpi di Torino e della rete educativa di riferimento, di inserirla all'interno del Por Lotto I. Si cercherà comunque di ottenere dalla cooperativa l'assunzione.

A lato di questo progetto, sempre con la supervisione dell'associazione Ggl, la cooperativa Eta Beta ha preso in carico un altro ragazzo, che risiede fuori Torino, e non ha potuto quindi essere inserito a quello attuato per il coinvolgimento di imprese torinesi;

Vittorio è un giovane che ha già effettuato tantissimi tirocini mai conclusi con l'assunzione nonostante le sue buone capacità lavorative. È residente nel comune di Venaria Reale e vuole fortemente lavorare. Dal momento che in quella zona era prevista l'apertura di un grosso

centro commerciale gestito dalla società Nordiconad si è pensato, in attesa dell'apertura, ad un tirocinio osservativo/formativo presso un supermercato della stessa catena in modo da verificare le sue reali capacità e proporlo al momento opportuno al nuovo ipermercato, tenuto all'assunzione di personale disabile secondo la legge 68/1999.

Il tirocinio è durato 6 mesi, è stato più che soddisfacente, l'azienda ha presentato una relazione ed ottime referenze ed ora stiamo aspettando che la Nordiconad proceda alla chiamata per i colloqui di persone con handicap per inserirle nel nuovo punto vendita.

Al momento attuale ciò non è ancora avvenuto in quanto l'azienda, dal momento dell'inse-diamento, ha tempo tre mesi per fare la convenzione con la Provincia di Torino che le permette la copertura graduale della sua quota d'obbligo oltre che utilizzare tutti gli incentivi e le opportunità che la legge 68/1999 prevede per le aziende che assumono personale con handicap. Nella speranza che non utilizzino, per evitare le assunzioni, lo strumento della compensazione territoriale che permette alle imprese "multi localizzate" di assumere in un'unità produttiva più persone con disabilità e utilizzare tali eccedenze a compensazione di altre unità produttive.

#### CORTE DI CASSAZIONE: RISARCIMENTI ANCHE ALLA FAMIGLIA DI FATTO

Riportiamo le parti salienti dell'articolo "Cassazione, se muore un convivente da risarcire anche la famiglia di fatto", pubblicato su *Avvenire* dell'8 giugno 2011: «*Si allo stesso risarcimento danni sia per la "famiglia legale" che per la "famiglia di fatto" nel caso in cui si perda un congiunto in un incidente stradale. Lo ribadisce – suscitando non poche sorprese – la Corte di Cassazione, che spiega come "la giurisprudenza, in materia di responsabilità civile, ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno conseguente alle lesioni o alla morte di una persona in favore del convivente "more uxorio" di questa, pur richiedendo che venga fornita, con qualsiasi mezzo, la prova dell'esistenza e della durata di una comunanza di vita e di affetti e di una vicendevole assistenza morale e materiale, cioè di una relazione di convivenza avente le stesse caratteristiche di quelle dal legislatore ritenute proprie del vincolo coniugale". In altre parole, spiega la terza Sezione civile della Cassazione (sentenza n. 12.278), se una persona lascia la propria "famiglia legale" e stabilisce una convivenza con un altro compagno o compagna, questa famiglia di fatto (compresa la figlia della convivente) ha lo stesso diritto al risarcimento danno. Una sentenza insomma che stabilisce una sorta di omologazione tra la famiglia come emerge dal dettato costituzionale e le coppie di fatto*».