

INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON HANDICAP INTELLETTIVO: UNA BUONA ESPERIENZA DA IMITARE

EMANUELA BUFFA *

Nel mese di aprile del 2012 ho partecipato ad una tavola rotonda in cui veniva presentata l'esperienza della Trattoria degli Amici in Trastevere a Roma ad opera della Comunità di Sant'Egidio. La Trattoria è nata con l'intento di affrontare e cercare di dare una risposta al problema dell'inserimento lavorativo di persone con handicap intellettivo lieve e medio-lieve e la tavola rotonda voleva essere un momento di condivisione di una buona prassi e l'invito ad estendere anche nel nostro territorio una simile esperienza.

Io mi occupo da quasi vent'anni del diritto al lavoro delle persone con handicap intellettivo e con buone capacità lavorative e so quanto sia difficile trovare aziende disponibili a dare loro un'opportunità lavorativa: l'handicap intellettivo è ancora vissuto come qualcosa di difficile da gestire, qualcosa che fa paura e che quindi è da evitare preferendo persone con altre tipologie di disabilità.

Ma noi sappiamo per esperienza che ciò non è vero: se adeguatamente formate ed inserite in un contesto accogliente ed aperto a nuove esperienze, queste persone sono una grande risorsa sia in termini prestazionali (sono puntuali e precise, non mancano mai anche se febbricitanti, sono di buon comando e disponibili ad aiutare i colleghi) che in termini di arricchimento per il gruppo in cui sono inseriti.

Per questi motivi e perché siamo convinti che sia dovere di tutta la società farsi carico del problema (non per nulla abbiamo una legge che li tutela, la 68 del 1999), vogliamo che queste persone vengano inserite, come è loro diritto, in normali ambienti lavorativi, ovviamente a loro idonei, piuttosto che creare opportunità lavorative ad hoc, solo per loro. In tutti questi anni, infatti, quante cooperative o iniziative nate per sistemare alcune persone con handicap, magari appartenenti ad un'associazione, sono miseramente fallite perché non riuscivano a stare

sul mercato, ahimè oggi sempre più competitivo! Se non si hanno alle spalle grossi capitali od organizzazioni che supportano, nel caso le cose non dovessero andare bene, difficilmente potranno reggere. Meglio quindi, a nostro avviso, battersi affinché ogni realtà produttiva soggetta all'obbligo di assunzione di personale disabile in base alla legge 68/1999 faccia il proprio dovere ed assuma, laddove le mansioni lo consentano, anche persone con handicap intellettivo.

La sfida

È ciò che ho detto nel momento in cui ognuno è stato chiamato ad esprimere la propria opinione. Eravamo in quell'occasione ospiti di un'importante realtà torinese come Eataly, specializzata nella distribuzione di prodotti alimentari di alta qualità, ed essendo presente la responsabile delle relazioni esterne dell'azienda mi sono permessa di lanciarle la provocazione di provare ad assumere anche loro qualche persona con handicap intellettivo, ben sapendo che presso di loro erano già inserite persone con altre tipologie di disabilità.

La sfida è stata accolta ed alcuni giorni dopo mi sono ritrovata a fare una lunga chiacchierata con la responsabile delle risorse umane di Eataly, persona deliziosa, attenta e disponibile a provare con noi un percorso di inserimento lavorativo di una persona con handicap intellettivo utilizzando la metodologia del collocamento mirato col supporto di un ente convenzionato con la Provincia di Torino che aiutasse la persona prescelta nella prima fase dell'inserimento.

L'inserimento

Tra le persone conosciute dall'associazione, iscritte al centro per l'impiego e pronte per un'esperienza lavorativa vera e propria, abbiamo scelto ed inviato alla selezione tre ragazzi ed una ragazza tutti con handicap intellettivo medio lieve e con alle spalle validi curriculum

* Coordinatrice del Ggl, Gruppo per il diritto al lavoro delle persone con handicap intellettivo.

formativi: corsi di formazione professionale e tirocini osservativi e formativi nel settore della ristorazione e/o della grande distribuzione.

Tutti i soggetti hanno superato brillantemente il colloquio: messi a proprio agio hanno raccontato le loro esperienze pregresse con dovizia di particolari e competenza oltre ad esprimere il loro grande desiderio di poter finalmente lavorare. Sapevano bene che sarebbe stata scelta una sola persona: infatti Eataly ha stipulato con la Provincia di Torino una convenzione in base all'articolo 11 della legge 68/1999 per poter assicurare la copertura graduale del suo obbligo e per accedere agli incentivi e agevolazioni del collocamento mirato: per l'anno 2012 aveva l'obbligo di assumere una sola persona.

A malincuore, quindi, sia da parte dell'azienda che dei ragazzi scartati, sono stati esclusi i tre maschi e la scelta è caduta sulla ragazza in quanto meglio rispondeva alle richieste del momento dell'azienda: cioè essere di supporto agli addetti all'accoglienza dei clienti nel dare informazioni, nel risolvere piccoli problemi logistici, rispondere al telefono in assenza dell'addetto, rimettere al loro posto i carrelli, riordinare lo spazio lettura.

Il tirocinio

L'inserimento è iniziato ovviamente con un periodo di tirocinio finalizzato all'assunzione di tre mesi durante il quale Elisabetta (nome di fantasia) ha subito dimostrato una grande disponibilità ad imparare le varie mansioni, a conoscere tutta la struttura e l'organizzazione; dal canto loro i colleghi, a cui erano state spiegate le difficoltà della ragazza e richiesta anche da parte loro comprensione ed attenzione, hanno imparato a relazionarsi con lei nella maniera più corretta.

Durante il tirocinio Elisabetta è stata egregiamente supportata da una tutor della Cooperativa Eta Beta che aveva il compito, non tanto di affiancarla all'interno del posto di lavoro (per questo è stata scelta una responsabile interna) quanto supportarla con momenti di colloquio individuali nella gestione dell'ansia che talvolta emergeva e che necessitava di essere rielaborata con una persona competente. Era un'ansia non tanto nei confronti di ciò che veniva chiamata a fare, quanto piuttosto legata ad una bassa autostima di sé, retaggio di prece-

endenti periodi lavorativi conclusi non positivamente.

Fortunatamente con l'aiuto di tutti e anche grazie ai riscontri positivi avuti da tutto il contesto lavorativo, sia in termini di apprendimento che di integrazione con i colleghi, ha potuto, forse per la prima volta, percepirsi efficace e sviluppare quindi una positiva e più stabile immagine di sé. Tutto ciò è stato sicuramente favorito dalla disponibilità e sensibilità dei colleghi: anche alcune piccole incomprensioni si sono risolte ed il clima è ora di grande collaborazione e di maggiore coesione tra tutti. Questo aspetto delle relazioni è molto importante e fondamentale per la buona riuscita di un inserimento lavorativo: quanti inserimenti sono falliti a causa di un contesto che non ha voluto o saputo cogliere i segnali di disagio e mettere in atto quelle semplici strategie ed accorgimenti per far star bene le persone!

Elisabetta è benvoluta da tutti anche per il suo buon carattere e l'allegria che la contraddistinguono: quando mi capita di passare a salutarla la trovo sempre indaffarata e soprattutto molto professionale perché, dopo un breve saluto, ritorna subito al suo lavoro.

Nei tre mesi di tirocinio Elisabetta ha imparato, anche col supporto della famiglia, a raggiungere il posto di lavoro, molto lontano dalla sua abitazione, utilizzando sia autobus che metropolitana. Ha inoltre ampliato la gamma delle sue competenze richiedendo lei stessa che le venissero affidate più mansioni come lo smistamento della posta interna e la sistemazione di alcuni prodotti sugli scaffali e gli annunci al megafono.

Il lieto fine

Al termine dei tre mesi di tirocinio l'azienda, molto soddisfatta del lavoro di Elisabetta, ha proceduto immediatamente all'assunzione a tempo determinato di un anno a 21 ore settimanali con l'intenzione, allo scadere dell'anno, di procedere con un'assunzione a tempo indeterminato.

Ho voluto raccontare questa vicenda a lieto fine perché credo sia importante mettere in comune tutte le buone prassi che troviamo nel nostro cammino affinché sia chiaro a tutti che l'inserimento lavorativo di persone con handicap intellettuale lieve e medio-lieve non solo è

assolutamente possibile e produttivo, ma anche auspicabile per il miglioramento della qualità dei rapporti all'interno dei posti di lavoro.

È ovvio che tutto ciò deve essere costruito con la buona volontà e l'impegno di tutti: nulla deve essere lasciato al caso e gli strumenti per farlo ci sono, basta volerli utilizzare e mettersi in gioco dando credito e possibilità di provare a queste persone che chiedono solo ciò che è un diritto loro così come di tutti: essere partecipi della vita lavorativa. Elisabetta, in un precedente tirocinio mal monitorato, era stata considerata non ancora preparata per il lavoro e rischiava di rimanere per anni nel limbo dei tirocinanti o peggio dei nulla facenti in attesa di un lavoro

che chissà quando sarebbe arrivato. In questa situazione ci sono centinaia di persone nella nostra Provincia e nel nostro Paese che rischiano di diventare molte di più a causa della crisi che non permette nuove assunzioni oltre che produrre nuovi disoccupati.

Compito di tutti, ma soprattutto delle istituzioni (Province, Comuni, Sindacati) è fare in modo che, laddove vi siano situazioni produttive floride che necessitano di nuova forza lavoro, vengano garantiti posti di lavoro anche per chi ha un handicap intellettuale e capacità lavorative da utilizzare al meglio e da mettere a disposizione della collettività per creare la massima integrazione e coesione sociale possibile.

LETTERA APERTA AGLI ORGANIZZATORI, AI RELATORI E AI PARTECIPANTI DELL'INCONTRO "LA CONTINUITÀ DI CURA IN PSICOGERIATRIA"

In occasione del convegno "La continuità di cura in psicogeriatría", svoltosi a Strambino (Torino) il 14 maggio 2013, il Csa (Coordinamento sanità e assistenza fra i movimenti di base) ha distribuito il seguente volantino.

Le leggi stabiliscono da anni (cfr. il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29 novembre 2001 "Definizione dei Lea, Livelli essenziali di assistenza", le cui norme sono cogenti in base all'articolo 54 della legge 289/2002) il diritto pienamente e immediatamente esigibile degli anziani malati cronici non autosufficienti e delle persone con demenza senile alle prestazioni socio-sanitarie domiciliari, residenziali, nonché in certi casi anche a quelle semiresidenziali.

Mentre per le prestazioni residenziali le vigenti norme di legge sui Lea consentono agli utenti o a coloro che li rappresentano di ottenere l'attuazione dei loro diritti, per gli interventi domiciliari – il cui diritto è stato confermato dalla sentenza del Tar del Piemonte n. 326/2013 – vi è la necessità che il Parlamento approvi una legge in cui siano precisati i necessari contenuti, siano definite le modalità di accesso e di finanziamento e vengano assegnati i necessari finanziamenti.

Per ottenere quanto sopra esposto, è in corso la raccolta delle firme e delle adesioni per la presentazione al Parlamento di una Petizione popolare nazionale per il riconoscimento del prioritario diritto delle persone non autosufficienti alle prestazioni socio-sanitarie domiciliari.

Richieste all'Associazione italiana psicogeriatría ed ai suoi associati

Tenuto conto che molto spesso i funzionari delle Asl e dei Comuni e, purtroppo, anche numerosi operatori della sanità e dell'assistenza, non forniscono corrette informazioni sulle esigenze e sui diritti esigibili degli anziani colpiti da patologie invalidanti e da non autosufficienza, chiediamo che i dirigenti nazionali e locali dell'Associazione italiana di psicogeriatría ed i loro associati:

- confermino in tutte le sedi (in particolare Ministeri della sanità, delle politiche sociali e dell'economia, ospedali e case di cura) il diritto pienamente esigibile dei succitati infermi alle cure socio-sanitarie;
- inseriscano le relative informazioni nei loro siti Internet;
- sostengano la sopra citata Petizione popolare nazionale per il riconoscimento del diritto prioritario alle prestazioni socio-sanitarie domiciliari.

(Nel volantino erano riportate le norme più importanti della sentenza della Corte costituzionale n. 36/2013, dell'ordinanza del Tar del Piemonte n. 141/2013 e della sentenza dello stesso Tar n. 326/2013).