



Persone con disabilità e lavoro. Situazione attuale, possibilità e prospettive in Italia e in Brasile

People with disabilities and work. Current situation, possibilities and prospects in Italy and Brazil

Roberta Caldin

Università di Bologna - roberta.caldin@unibo.it

Valeria Friso,

Università di Bologna - valeria.friso@unibo.it

Melina C. Benincasa Meirelles

Universidade Federal do rio Grande do Sul (UFRGS) - melinabenincasa@gmail.com

ABSTRACT

This article is on the line of research that want to contribute to approach at the world of disability with an attitude of dialogue. This attitude opens cultural and territorial horizons non stopping only to our local communities, but also looking to other Countries of the world.

The focus on the world of work permits reflections, analysis and reasoning, and at the same time it always raises issues and new questions. It is from some of these questions that take the start of this paper which focuses three on aspects in particular. The first concerns the economic and social context in terms of employment of the two Countries considered, Italy and Brazil. The second concerns the legislation about the inclusion into employment of people with disabilities and the ways that allow this inclusion. The third focus is referred to the issue of lifelong learning. On the one hand, the paper'll analyze the possibility or not for included people with disabilities in the working world to enjoy the training as other workers, the other part the paper'll address the focus of the proposed training to tutors who help disabled people during the time of inclusion.

Il presente articolo si inserisce in quel filone di ricerche che si propongono di contribuire all'avvicinamento al mondo della disabilità in un atteggiamento di dialogo che apre gli orizzonti culturali e territoriali non fermandosi solamente alle nostre comunità locali, ma guardando anche ad altri Paesi del mondo.

Il focus sul mondo del lavoro permette riflessioni, analisi e ragionamenti e allo stesso tempo pone questioni e interrogativi sempre nuovi. È proprio a partire da alcuni di questi interrogativi che prende il via questo contributo che si concentra in particolare su tre aspetti. Il primo riguarda il contesto economico-sociale dal punto di vista occupazionale dei due Paesi considerati, l'Italia e il Brasile. Il secondo riguarda la legislazione per l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili e le modalità che permettono quest'inserimento. Il terzo focus è riferito al tema della formazione. Da una parte si analizzerà la possibilità o meno per le persone disabili inserite nel mondo del lavoro di godere della formazione come gli altri lavoratori, dall'altra parte si affronterà il tema della formazione proposta ai tutor che affiancano le persone disabili, nel momento del loro inserimento.*

KEYWORDS

Disability, Work, Lifelong Learning, Italy, Brasil.

Disabilità, Lavoro, Formazione, Italia, Brasile

* Il presente contributo è stato interamente progettato e condiviso dalle autrici Roberta Caldin, Valeria Friso, Melina Meirelles. Si specifica che: i paragrafi "Introduzione" e "Conclusione" sono da attribuire a Roberta Caldin; i paragrafi 1.1, 2.1 e 3 a Valeria Friso. I paragrafi 1.2 e 2.2 a Melina Meirelles.

Introduzione

Questo contributo intende brevemente presentare l'articolato mondo di relazioni, di storie e di esperienze dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, quale recente movimento sociale.

In quest'ambito è sempre più necessario individuare piste di ricerca e di intervento per molteplici motivi. Quale prima motivazione possiamo annoverare il tentativo di produrre un risveglio della coscienza civile intorno alla realtà dell'inserimento lavorativo collocandola in un più ampio spazio dove possa essere riconosciuta ed inserita a fianco della realtà che comunemente viene indicata come ordinaria. "Per molti aspetti dobbiamo rilevare che ancora oggi, in realtà, la società tende ad emarginare i disabili, non offrendo loro autentiche possibilità d'integrazione, soprattutto in età adulta. Ai disabili, per esempio, pur disponendo ormai di una chiara e puntuale legislazione a questo riguardo, non sono offerte che raramente vere possibilità d'integrazione lavorativa e tutto ciò li penalizza non solo dal lato economico, ma non consente loro neppure di divenire membri attivi della società, con tutti gli aspetti di gratificazione personale che questo comporta" (Gelati, 2001, p. 601).

Il nostro tentativo è quello di contribuire all'avvicinamento al mondo della disabilità in un atteggiamento di dialogo che apre gli orizzonti culturali e territoriali non fermandosi solamente alle nostre comunità locali, ma guardando anche ad altri Paesi del mondo, in questo caso al Brasile.

Analizzeremo in questo contributo quanto emerso dal confronto tra i due Paesi rispetto alle seguenti tematiche:

1. il contesto economico-sociale dal punto di vista occupazionale dei due Paesi;
2. la legislazione per l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili e le modalità che permettono quest'inserimento;
3. la presenza o meno di un tutor aziendale nelle aziende che assumono persone disabili. Qualora ci fosse: come viene scelto, che tipo di affiancamento mette in atto e che eventuale formazione specifica possiede e la tipologia di formazione proposta alle persone disabili in azienda.

1. Il contesto socio-economico italiano e brasiliano

1.1. La situazione italiana

Per fare il punto sul contesto italiano relativo alla situazione lavorativa vorremmo focalizzare l'attenzione sugli ultimi dati a disposizione a partire dal rapporto dell'Eurostat del 2 dicembre 2014 (Eurostat, 2014). In questo documento vengono sottolineate le disparità nelle condizioni di occupazione che le persone con disabilità vivono rispetto a chi non ha disabilità. Il contesto e le situazioni sono analizzati con particolare attenzione vista la grave situazione di crisi e recessione europea e questo ci porta ad avere dati molto più aggiornati rispetto anche a poco tempo fa. La situazione si presenta tale: nel 2011 meno del 50% delle persone con disabilità nell'Unione europea erano occupato nella EU 28; nel 2013, quasi un terzo è addirittura a rischio di povertà o di esclusione sociale.

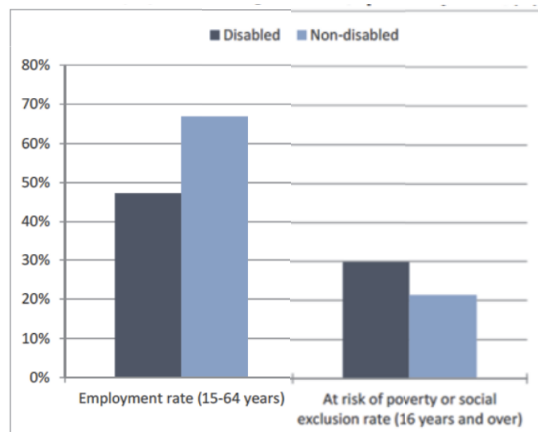


Tabella1. Tasso di accesso al lavoro e inclusione sociale nell'Europa a 28

(fonte Eurostat, http://www.condicio.it/allegati/157/Eurostat_Statistiche2011_eng.PDF, 2.12.2014)

Come si può notare dalla tabella 1 le persone con disabilità hanno avuto un accesso più limitato al mercato del lavoro; il tasso di persone di età compresa tra 15 e 64 senza disabilità che lavora è stato del 66,9%, questo tasso è stato molto più basso (47,3%), per le persone con disabilità. Il divario esistente tra le persone non disabili e disabili si è registrato anche per l'inclusione sociale: mentre il tasso di rischio di povertà o di esclusione sociale è poco più del 20% per le persone non disabili, la quota è pari a circa il 29,9% per le persone disabili.

Riguardo al contesto europeo, l'Italia non si colloca ai primi posti nonostante, come vedremo in questo contributo, la sua legislazione sia assolutamente all'avanguardia per quanto riguarda l'inclusione lavorativa. Le persone senza disabilità tra i 15 e i 64 anni di età che lavorano sono il 58,9%, mentre quelle con disabilità raggiungono il 45,6% con uno scarto, quindi, del -13,3%. In media, in Europa, le percentuali invece sono le seguenti: lavoratori 66,9%, lavoratori con disabilità 47,3% con uno scarto del -19,6%. Questa situazione italiana ha portato la Corte di giustizia dell'Unione europea ad uscire con una sentenza il cui oggetto riguardava proprio l'insufficienza delle misure adottate dall'Italia in tema di inserimento lavorativo (Corte di giustizia dell'Unione europea, 2013).

L'ultima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" riguarda gli anni 2010-2011 conferma che "il biennio esaminato, 2012 - 2013 si è contraddistinto per il perdurare di una crisi economica ed occupazionale che ha messo duramente alla prova lo stesso diritto al lavoro delle persone con disabilità, nonché per alcune novità di natura legislativa, principalmente incentrate sulla riforma del mercato del lavoro" (Camera dei Deputati, 2012, p. 13).

1.2. La situazione brasiliana

Per quanto riguarda il contesto brasiliano, secondo gli ultimi dati pubblicati a partire dal censimento del 2010, il Paese ha, nell'anno considerato, poco più di 107 milioni di persone di età compresa tra i 20 e 59 anni di età. [...] Le persone disabili in Brasile nel 2010, compresi nell'età lavorativa, corrispondeva a una quota di appena 6,5 milioni di persone (6,1% di quelli di età compresa tra 20 e 59 anni; e

il 3,4% se si prende tutta la popolazione di 190,7 milioni di persone) (Garcia, 2014, p. 177).

La Relazione annuale di informazione sociale (RAIS), pubblicato dal Ministero del Lavoro e dell'Occupazione, anno di riferimento 2012, propone dati che evidenziano un'espansione del 2,48% in totale dell'obbligo di assunzione nel mercato del lavoro formale. Questo tasso di crescita ha contribuito a un calo del tasso di disoccupazione in Brasile: "[...] il tasso di disoccupazione del Brasile, misurata dal PME (Mensile Employment Survey) IBGE, ha raggiunto, nel dicembre del 2012, il 4,6%, raggiungendo un minimo storico" (Brasile, 2012, p. 2). Sempre secondo questo documento, nel 2012 i tassi di disoccupazione erano più alti nei paesi sviluppati, infatti i dati Eurostar nell'Unione europea evidenziano un tasso di disoccupazione del 10,5%.

Rispetto ai lavoratori con disabilità, secondo il RAIS (2012), c'è un aumento dell'1,54% con un incremento di cinquemila posti di lavoro. Questo risultato, riassunto con 330.300 assunzioni dichiarate, corrisponde all'aumento dello 0,70% del totale dei rapporti di lavoro per le persone con disabilità (Brasile, 2012).

Tipo de Deficiência	RAIS/2011				RAIS/2012			
	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total	Masculino	Feminino	Total	Participação Masc./Total
Fisica	114.208	59.999	174.207	65,56	110.224	60.244	170.468	64,66
Auditiva	48.171	25.408	73.579	65,47	47.520	26.865	74.385	63,88
Visual	14.078	7.769	21.847	64,44	16.745	9.374	26.119	64,11
Intelectual (Mental)	13.398	5.412	18.810	71,23	15.141	6.176	21.317	71,03
Múltipla	2.724	1.420	4.144	65,73	3.047	1.649	4.696	64,89
Reabilitado	21.268	1.436	32.704	65,03	22.017	11.294	33.311	66,10
Total de Deficientes	213.847	111.444	325.291	65,74	214.694	115.602	330.296	65,00
Não Deficientes	26.694.512	19.290.828	45.985.340	58,05	27.087.486	20.040.930	47.128.416	57,48
Total	26.908.359	19.402.272	46.310.631	58,10	27.302.180	20.156.532	47.458.712	57,53

Tabella 2. Numero totale di posti di lavoro per tipo di disabilità e di genere, nel 2011 e nel 2012
(Fonte: RAIS, 2012)

Secondo la tabella sopra, si può vedere una predominanza di maschi tra le persone disabili assunte per tutti i tipi di disabilità, anche se esiste una riduzione notevole di questa tendenza nel 2012 per tutte le categorie, ad eccezione del riabilitato, che passa dal 65,03% del 2011 al 66,10% nel 2012.

2. Legislazione sull'inserimento lavorativo

2.1. La legislazione italiana

La prima questione in esame riguarda la legislazione per l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili. In particolare quali leggi nazionali o regionali esistono e quali sono modalità e criteri che permettono, concretamente, quest'inserimento. Siamo consapevoli della distanza che spesso si crea in tema di disabilità tra legislazione, giurisdizione di un Paese e reale pratica quotidiana, ma riteniamo utile partire proprio da quest'aspetto, in quanto indicatore che permette di chiarire l'approccio culturale e gli intenti che guidano le scelte del legislatore.

La legislazione che norma gli inserimenti lavorativi, in Italia, fa principalmente riferimento alla Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" di cui troviamo prime anticipazioni anche nella legge 104/1992 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone

handicapate". Sicuramente anche altre norme interessano la condizione delle persone adulte con disabilità, come la legge quadro 328/2000 per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali e il decreto legislativo 216/2003 per l'attuazione della direttiva 2000/78/CE, per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Le leggi più recenti sono la 247/2007 che porta all'attuazione del protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale e la legge 18/2009 che va a ratificare la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, stilata a New York il 13 dicembre 2006, che istituisce l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità.

Senza riprendere la legge 12 marzo 1999, n. 68 nella sua interezza ricordiamo che sono tre i requisiti richiesti per usufruire della legge sul diritto al lavoro dei disabili:

Requisiti	
Anagrafici	età minima 15 anni, purché sia assolto l'obbligo scolastico, e mantenimento del diritto sino all'età pensionabile
Soggettivi	persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di <i>handicap</i> intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento; persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%; persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni; persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.
Stato sociale	essere disoccupati (eccezion fatta per la partecipazione a concorsi pubblici)

Tabella 3. Requisiti essenziali per poter usufruire della legge italiana sul diritto al lavoro dei disabili

Le imprese, ogni anno (precisamente entro il 31 gennaio), hanno l'obbligo di trasmettere all'Ufficio Collocamento Obbligatorio della propria Provincia il prospetto riepilogativo dei dipendenti in forza. In questo prospetto informativo sono contenute le informazioni per la verifica degli obblighi sull'assunzione di personale con disabilità.

Dimensione dell'azienda	Inserimento persone disabili
da 15 a 35 persone	1 disabile
da 36 a 50 persone	2 disabili
da 51 a 150 persone	7% (disabili) e un altro beneficiario della legge 68/99
oltre 150 persone	7% (disabili) 1% di altri beneficiari della legge 68/99

Tabella 4. Percentuali di inserimento definite dalla legge italiana

L'adempimento, che avviene attraverso una procedura on line presso la Provincia di competenza, deve contenere la situazione occupazionale dell'azienda fotografata al 31/12 dell'anno precedente facendo esplicito riferimento a questi punti:

- il numero dei lavoratori (tutti i lavoratori con esclusione dei disabili già presenti in azienda, degli apprendisti e dei dirigenti; i part time si computano in relazione alla % di lavoro);
- il numero ed i nominativi dei lavoratori disabili già presenti in azienda;
- il numero dei lavoratori appartenenti a categorie protette;
- i posti di lavoro disponibili per i disabili ed eventuali autorizzazioni concesse per esonero o compensazione territoriale.

Come si può vedere anche da questi brevi cenni legislativi, le leggi, dunque, e "le risorse per il disabile, perché possa realizzare il suo *ruolo adulto*, oggi sono tante, ma rischiano di essere inutili se i responsabili della sua educazione ed istruzione non sapranno fare di lui un individuo autonomo, desideroso di vivere da protagonista la propria esistenza". (Gelati, 2001, p. 603). Da qui l'importanza anche di uno sguardo pedagogico che aiuti a vedere dietro a questi numeri e a questi tecnicismi la persona e il suo diritto all'autorealizzazione.

2.2. La legislazione brasiliana

In Brasile la legge storica cui si fa riferimento nel momento in cui si affronta il tema dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità è la Legge 8112 dell'11 dicembre 1990 in cui, al comma 2 dell' art.5, viene assicurato alle persone con disabilità la possibilità di partecipare ai concorsi pubblici e viene riservato loro fino al 20% dei posti vacanti.

Nel 1991 entra in vigore la Legge 8213 del 24 luglio in cui, all'art. 93, vengono esplicitate le percentuali per l'inserimento di personale disabile nelle aziende.

Dimensione dell'azienda	Inserimento persone disabili
fino al 200 persone	2%
da 201 a 500 persone	3%
da 501 a 1000 persone	4%
a partire dal 1001 persone	5%

Tabella 5. Percentuali di inserimento definite dalla legge brasiliana

È interessante notare che l'articolo n.93 svolge un ruolo importante per questo tema. Comunemente conosciuta come la "legge Quota", è rimasta il punto di riferimento per le leggi successive che indicano la supervisione standardizzata delle imprese, le multe eventuali da applicare, i tipi di disabilità considerate ai fini del rispetto delle quote, oltre a tutti gli altri elementi essenziali per l'attuazione e l'applicazione dei posti riservati anche nel mercato del lavoro privato (Garcia, 2014, p. 171).

Questa Legge è regolamentata attraverso il Decreto n.3298 del 20 dicembre del 1999. Solo otto anni più tardi, con questo decreto "entrambe le offerte di lavoro

in materia di appalti pubblici, come le quote del settore privato sono state definitivamente regolate” (Garcia, 2014, p. 171). In questo Decreto vengono presentate le specificità delle persone con disabilità e, nell’aggiornamento del 2004 col Decreto n. 5296 del 2 dicembre, sono presentati criteri di promozione per l’accessibilità, come si evince dalla tabella sottostante.

Requisiti	
Disabilità fisica	la modifica parziale o completa di uno o più segmenti del corpo umano, con conseguente compromissione della funzione fisica, apparendo in forma di paraplegia, paraparesi, monoplegia, paresi, tetraplegia, tetraparesi, triplegia, tri paresia, emiplegia, emiparesi, stomia, l’amputazione o la mancanza di appartenenza, paralisi cerebrale, nanismo, gli arti con deformità congenite o acquisite, fatta eccezione deformità estetica e non avendo difficoltà nello svolgimento dei compiti.
Disabilità uditiva	perdite bilaterali, parziale o totale, di quarantuno decibel (dB) o di più, misurata da un audiogramma a frequenza di 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000 Hz.
Disabilità visiva	cecità, in cui l’acuità visiva è uguale o inferiore a 0,05 nel migliore occhio con la migliore correzione ottica; ipovisione, che significa l’acutezza visiva tra il 0,3 e il 0,05 nel migliore occhio, con la migliore correzione ottica; i casi in cui la somma della misura del campo visivo in entrambi gli occhi è uguale o inferiore al 60°, o il verificarsi simultaneo di qualsiasi delle condizioni precedenti.
Disabilità mentale	non funzionamento intellettuale significativamente inferiore alla media, con manifestazione prima dai diciotto anni e le limitazioni connesse con due o più aree di abilità di adattamento, quali: 1. la comunicazione; 2. la cura personale; 3. Le competenze sociali; 4. l’uso delle risorse comunitarie; 5. la salute e la sicurezza; 6. le competenze accademiche; 7. il tempo libero (svago) e 8. il lavoro.
Pluridisabilità	associazione di due o più disabilità

Tabella 6. Requisiti essenziali per poter usufruire della legge brasiliana sul diritto al lavoro dei disabili

L’inserimento lavorativo avviene in modo libero, anche se ci sono diversi enti che mantengono servizi specifici di inserimento lavorativo. Anche il servizio pubblico non ha servizi propri di inserimento lavorativo e si limita a fare i dovuti controlli sulle aziende riguardo all’adempimento della legge.

La legislazione brasiliana, però, non è molto chiara circa le modalità con le quali le persone con disabilità dovrebbero essere inserite in azienda. Concretamente questo porta al consolidamento di un processo che vede le imprese stabilire il profilo, in conformità con le proprie esigenze e convenienze, e poi assumere solitamente solo persone con disabilità lieve.

3. La formazione

Vorremmo qui affrontare il tema dell'inserimento lavorativo portando all'attenzione anche l'aspetto della formazione, soffermandoci in particolare su due punti di vista. Da una parte, vorremmo riflettere sulla possibilità o meno per le persone disabili inserite nel mondo del lavoro di godere della formazione come gli altri lavoratori, dall'altra parte desideriamo affrontare il tema della formazione proposta ai tutor che affiancano le persone disabili, nel momento dell'inserimento. Riteniamo sia importante porsi quesiti a questo riguardo per capire se l'inserimento lavorativo possa essere di maggiore qualità quando le persone dei servizi che seguono gli inserimenti e quelle che sono chiamate all'affiancamento in azienda hanno una formazione specifica, oltre a una generale.

Il secondo aspetto che abbiamo approfondito riguarda le aziende che assumono persone disabili. In particolare si è cercato di capire se viene offerta loro una formazione specifica.

Essendo la legislazione italiana sul tema relativamente giovane, i progetti e programmi di inserimento lavorativo di persone con disabilità o svantaggio rappresentano una pratica relativamente recente. Ultimamente, sono stati effettuati percorsi, spesso finanziati tramite fondi del FSE (Fondo Sociale Europeo) o FonCoop (Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nelle imprese cooperative) in cui fortunatamente si inizia a porre interrogativi anche inerenti la formazione per le persone con disabilità e per le persone che le affiancano. Questi interrogativi nascono dall'idea che un percorso di inserimento lavorativo non sia di per sé garante di un miglioramento della qualità della vita, in particolare se non si offrono anche degli strumenti utili alla gestione della stessa. Come abbiamo detto in altre occasioni (Caldin Friso, 2012, 2014), siamo d'accordo con Carlo Lepri (2009, 2011) quando sottolinea come una buona legislazione e dei positivi approcci metodologici siano importanti, ma non sufficienti, perché apprendere a lavorare è diverso dall'imparare un lavoro.

Il lavoro, come abbiamo avuto modo di dire, è sempre un "compromesso", l'esito di una negoziazione tra le esigenze soggettive della persona e le richieste di adattamento dell'organizzazione.

Chi interviene a mediare tra i diversi livelli che si intersecano in una situazione lavorativa – siano essi specificatamente tecnici o relazionali – è l'insieme di figure professionali che, agendo sui fattori che ne condizionano le possibili distanze, facilita l'incontro tra la persona disabile e il sistema produttivo. Quando si riflette intorno al lavoro, infatti, è necessario ricordare che per raggiungere l'obiettivo sono due le categorie principali ad essere interessate. Da una parte c'è "il compito lavorativo" per espletare il quale sono necessarie le competenze tecniche specifiche, la capacità di creare soluzioni e, quindi, la produzione di risultati; dall'altra, ci sono le relazioni che permettono l'interazione positiva e consapevole nella gestione degli scambi personali e professionali.

Quando viene agevolata la crescita delle persone in modo equilibrato e si pongono le premesse affinché che non vengano schiacciate da un clima pesante o dal non avere chiaro l'obiettivo da raggiungere, è più facile che si verifichi uno sviluppo personale che produce, in modo consequenziale, uno sviluppo organizzativo.

In Brasile le aziende non si assumono nessuna responsabilità da questo punto di vista. Tale accompagnamento, però, in alcuni casi è presente ed è offerto da istituti specializzati che, secondo il tipo di disabilità e la gravità della stessa, decidono se l'accompagnamento debba essere permanente o meno. Questo servizio è garantito attraverso visite in impresa per osservare l'accessibilità

architettonica, programmatica, metodologica, di comunicazione e strumentale alla sensibilizzazione dei dipendenti che lavorano nella gestione delle risorse umane per una possibile inclusione dei disabili nell'impresa.

Le organizzazioni, quando decidono di assumere persone disabili, preferiscono farlo sempre tramite la mediazione di un ente che abbia tale servizio di supporto all'inserimento. Di solito, quando si tratta di persone con disabilità intellettiva, è direttamente l'ente a mediare e a proporre la persona per lo specifico posto. In queste relazioni non esiste una figura equivalente ad un tutor, ma gli attori principali sono l'azienda, il disabile, il suo rappresentante legale, di solito la famiglia, e l'ente di mediazione. L'accompagnamento spetta all'ente di mediazione, il quale si reca periodicamente all'azienda per svolgerlo. Ecco uno dei motivi principali per cui sarebbe importante "favorire una maggiore conoscenza del mondo del lavoro da parte degli operatori sociali, che consenta loro di sviluppare, oltre alla relazione di aiuto, una efficace azione promozionale dei e nei contesti integrativi" (Callegari, 2012).

Considerando il lavoro quale elemento di costruzione dell'identità personale e sociale (Montobbio, 2003; Rutelli, Agus, Caboni, 2007), cerchiamo di capire quale potrebbe essere il ruolo specifico della formazione. Non tanto la formazione dei professionisti di cui abbiamo già avuto modo di accennare, nè la formazione iniziale prevalentemente scolastica, quanto piuttosto la formazione dei lavoratori disabili in formazione continua.

Quando i lavoratori seguono degli interventi di formazione, i lavoratori disabili dove sono? La formazione è proposta anche a loro? Nella stessa forma dei lavoratori o in percorsi paralleli? Rispetto a questi interrogativi riferiti alla formazione in servizio dei lavoratori disabili non esistono ricerche nel nostro contesto nazionale, ma neppure in quello internazionale. Eppure, se parliamo con responsabili d'azienda ci dicono che, pure nella difficoltà, è giusto considerare i lavoratori disabili alla stregua degli altri lavoratori e che il lavoro può avere effetti positivi per tutti a livello sia personale sia sociale: eppure, nella prassi non sempre si riesce ad assolvere a questi principi. Potrebbe essere compito della comunità scientifica, partendo da ciò che viene concretamente realizzato nella prassi quotidiana, individuare le cause principali delle difficoltà che intervengono definendo, insieme ai servizi e alle agenzie del territorio, risposte maggiormente opportune. Ci preme qui sottolineare che, come in qualsiasi ricerca che coinvolga il contesto sociale, è indispensabile un lavoro di rete nel territorio con le istituzioni, gli enti, le associazioni e le famiglie: questo è un orientamento fondamentale in senso generale, ma ancora più quando i temi che vengono affrontati sono relativi a quelle che potremmo chiamare "fasce deboli" (Lepri, Montobbio, 2003).

Concordiamo con Elia nel momento in cui, affrontando il tema della formazione per le persone adulte con disabilità, afferma che "il percorso formativo si pone come garanzia della dimensione della partecipazione attiva del soggetto quanto più si restringe il meccanismo della partecipazione tanto più forte è il rischio dell'isolamento, della segregazione" (Elia, 2001, p. 623).

In Brasile, raramente i lavoratori disabili riescono a partecipare ad interventi di formazione continua. Le grandi aziende, in effetti, istituiscono corsi di formazione per le persone disabili con la giustificazione che queste arrivano al mercato di lavoro senza la dovuta preparazione e, di fronte alla necessità dell'adempimento della legge, investono finanziariamente in questi corsi. Questi interventi però vengono proposti più con l'obiettivo di addestrare le persone con disabilità affinché l'azienda non risulti danneggiata che con la finalità di formare le persone affinché abbiano più probabilità di successo.

La maggioranza della formazione viene proposta coi lavoratori tutti, ma esiste comunque una sorta di accompagnamento specifico per le persone disabili. In altri casi a questi ultimi, invece di proporre un corso di formazione vengono proposte alcune mete specifiche, quali il finire un corso scolastico suppletivo.

Esistono ad ogni modo anche percorsi di formazione specifici per le persone disabili. Presso alcune Fondazioni brasiliane, la formazione della persona con disabilità inizia con piccoli corsi di formazione professionale, che hanno lo scopo di garantire una formazione generale, nel senso che insistono sull'atteggiamento verso il mondo del lavoro. Esistono anche mini-stage, che anticipano gli stages di formazione che poi verranno svolti nel momento dell'entrata nel mondo del lavoro. Gli stages, a loro volta, mirano a garantire l'apprendimento pratico del lavoro. La durata del percorso di stage può andare dai tre mesi ai due anni e si tratta di situazioni predisposte con l'obiettivo di imparare a lavorare. Potremmo dire che la finalità principale non è tanto quella di imparare un "mestiere" specifico, piuttosto quella di aiutare a raggiungere il necessario atteggiamento e la necessaria maturità per riuscire a lavorare.

La presenza o meno di questa prospettiva dipende dalla struttura amministrativa e funzionale dell'azienda. Ad ogni modo, le aziende che offrono corsi di formazione per i dipendenti, quasi sempre permettono la socializzazione tra tutti i dipendenti preoccupandosi anche di formare nell'area della dimensione relazionale.

Conclusioni

Rispetto a quanto emerso nelle precedenti argomentazioni si potrebbe affermare che il lavoro ha la caratteristica intrinseca di permettere alle persone, e quindi anche alle persone disabili, di sentirsi valorizzate (Caldin, Cavalluzzo, 2008a). Il primo effetto è quello di un miglioramento dell'autostima: la persona si percepisce come cittadino, consapevole dei propri diritti e dei propri doveri; inoltre, quando effettivamente svolge un lavoro produttivo nell'impresa si può sentire utile alla costruzione e allo sviluppo della società. D'altra parte però, ci sono persone con disabilità che vengono inserite nel mondo del lavoro esclusivamente per soddisfare le disposizioni di legge e, quindi, in questi casi, spesso vengono discriminate ed escluse all'interno dell'azienda. In queste situazioni la persona nel momento in cui viene inserita professionalmente non è al contempo inserita in un percorso di formazione professionale (Mainardi, 2008). Questo potrebbe comportare delle difficoltà nel momento in cui non avesse un atteggiamento o delle conoscenze che le consentano di essere autonoma al lavoro.

I professionisti che intervengono nel processo di inserimento, spesso, però, non hanno una formazione professionale sufficiente per affrontare questo accompagnamento. Le aziende stesse quasi mai sono preparate a ricevere una persona con disabilità e non sempre sentono l'esigenza di prepararsi. Eppure esse hanno un ruolo estremamente importante e anche strategico, perché, quando adempiono alle leggi e consentono l'occupazione delle persone con disabilità, oltre ad essere riconosciute dai clienti e dalla società, valorizzano le diversità e garantiscono la cittadinanza di queste persone, esercitando una vera e propria responsabilità sociale. In caso contrario, le aziende stabiliscono criteri incoerenti per includere, in particolare, le persone con gravi disabilità. Guardando ai dati a disposizione si nota che sono principalmente le persone che hanno disabilità lievi a riuscire ad accedere ai posti di lavoro e questi, di solito, però non ne consentono

la crescita professionale nell'azienda. Questo è un aspetto che ci interroga profondamente.

L'inserimento lavorativo di persone con disabilità può prendere avvio solo se esiste una concertazione tra singola persona, attori collettivi e policy maker.

In questo processo il ruolo delle famiglie è relevantissimo. Inserendosi anche il lavoro nel progetto di vita della persona sarà necessario che la famiglia divenga un reale complice nell'aiutare la persona disabile a nell'integrazione lavorativa (Caldin, Succu, 2004). Questo significa, anche, cambiare un frequente atteggiamento familiare di *infantilizzazione* del disabile per approdare ad una rappresentazione mentale e sociale più matura.

“Tutto il cammino formativo ed educativo che ogni persona è chiamata a compiere, deve avere come obiettivo primario il raggiungimento della capacità di scelta e di autodeterminazione [...]. Parlare di autonomia non significa però curare un solo aspetto della vita della persona, rimuovere una o più cause di emarginazione, bensì dare la possibilità attraverso l'utilizzo di strumenti, tecniche, metodologie e percorsi mirati di essere soggetto attivo e propositivo delle proprie scelte”. (Elia, 2001, p. 623)

Quando non isola e separa, impedendole di esercitare i suoi diritti fondamentali, la famiglia diviene il primo luogo che favorisce la crescita umana e professionale della persona disabile, partecipando concretamente, insieme con le agenzie preposte ai processi di sensibilizzazione e inclusione di queste persone nel mondo del lavoro. Si può, oggi, affermare che le famiglie svolgono un ruolo fondamentale nella costruzione della cittadinanza di queste persone, nell'accesso alla scuola e alle imprese.

Anche rispetto a questo tema, Italia e Brasile hanno un approccio culturale molto diverso: potrebbe essere interessante indagare tale questione in tempi ravvicinati. Per il momento, in questo contributo, abbiamo provato ad indicare alcune tematiche nodali e attuali comuni ai due Paesi considerati, in relazione anche alla grande diffusione in Brasile dell'approccio teorico e metodologico di Montobbio e Lepri.

Riferimenti bibliografici

- Brasil Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. [Ultimo accesso: 09 gen. 2015].
- Brasil. Decreto n. 5296 de 02 de dezembro de 2004. *Regulamenta as leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências*. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. [Ultimo accesso: 09 gen. 2015].
- Caldin, R., Cavalluzzo, M. R. (2008a). Disability and work inclusion Mida. Modello per l'inserimento dell'alunno disabile in azienda, in: AAVV, *Guidance and diversity. Research and application*, Padova, 2007, pp. 60 (International conference AIOSP/IAEVG – International Association for educational and vocation guidance, Padova, 4-6 September 2007).
- Caldin, R., Friso, V. (2012). Quale lavoro per le persone con disabilità, oggi, in Italia? *Studium Educationis*, n3, 37-57.
- Caldin, R., Friso, V. (a cura di) (2012). *Pensare, fare, diffondere cultura inclusiva. Riflessioni ed esperienze nel Master dell'Università di Padova "Disabilità e interventi inclusivi nelle istituzioni e nel territorio"*. Padova: University Press.

- Caldin, R., Succu, F. (a cura di) (2004). *L'integrazione possibile. Riflessioni sulla disabilità nell'infanzia, nell'adolescenza e nella vita adulta*. Lecce: Pensa MultiMedia.
- Callegari, L. (2012). *Aziende solidali e lavoratori disabili quando le strutture organizzative sono prossime alle persone*. Bologna: A.I.L.e S. (Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale).
- Camera dei Deputati (2012). *Relazione sullo stato di attuazione della legge recante norme per il diritto al lavoro dei disabili (Anni 2012 e 2013)*.
<http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?web=ISFL&opac=Default&ids=18912>. [Ultimo accesso: 09 gen. 2015].
- Corte di giustizia dell'Unione europea (2013). *Inadempimento di uno Stato – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 5 – Istituzione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Disabili – Provvedimenti di trasposizione insufficienti*.
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?sessionid=9ea7d2dc30db595dce9c7eac40eaa9f0b99dba629708.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuLbNb0?text=&docid=139105&pageIndex=0&doclang=it&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=362634>. [Ultimo accesso: 09 gen. 2015]. [Ultimo accesso: 09 gen. 2015].
- Elia, G. (2001). Percorsi formativi, dinamiche sociali e pedagogia speciale. *Studium Educationis*, 3.
- Eurostat (2014). *Situation of people with disabilities in the EU*. http://www.condicio.it/allegati/157/Eurostat_Statistiche2011_eng.PDF. [Ultimo accesso: 09 gen. 2015].
- Friso, V., Caldin, R. (2014). Capability, work and social inclusion. *Procedia: Social & Behavioral Sciences*, 116.
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Revista Trab. Educ. Saúde*, Rio de Janeiro, 12(1), 165-187, jan./abr.
- Gelati, M. (2001). Handicap e vita adulta. *Studium Educationis*, 3.
- Lepri, C. (2009). L'esperienza lavorativa nel processo di formazione e maturazione delle persone con disabilità. In Piano Nazionale di formazione e ricerca del Ministero della Pubblica Istruzione, *Uno sguardo oltre la scuola. Progetto integrato per favorire un efficace orientamento lavorativo degli alunni con disabilità*. Belluno: DBS.
- Lepri, C. (2011). *Viaggiatori inattesi. Appunti sull'integrazione sociale delle persone disabili*. Milano: Franco Angeli.
- Lepri, C., Montobbio, E. (2003). *Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali*. Milano: Franco Angeli.
- Mainardi, M. (2008). Projets éducatifs individualisés et prise en charge institutionnelle. Les enjeux du partenariat interne et au travail d'équipe quant à la qualité perçue de l'opérationnalisation des projets déclarés. *Journal Européen d'Education Sociale*, 14/15, 83-102.
- Montobbio, E., Navone, A. M., (2003). *Prova in altro modo. L'inserimento lavorativo socio assistenziale di persone con disabilità marcata*. Pisa: Edizioni del Cerro.
- Rutelli, P., Agus, M., Caboni, R. (2007). *Lavoro e identità psicosociali. Sicurezza, flessibilità e precarietà*. Milano: Franco Angeli.