

La classificazione ICF e i processi di inserimento lavorativo per le persone con disabilità

Matilde Leonardi¹ - Marco Valera² - Paolo Meucci³

¹ Responsabile SSD Neurologia, Salute Pubblica, Disabilità - Istituto Nazionale Neurologico Carlo

² Laureato in Psicologia delle Organizzazioni e del Marketing Università Cattolica del Sacro Cuore

³ Ricercatore SSD Neurologia, Salute Pubblica, Disabilità- Istituto Nazionale Neurologico Carlo Besta (MI)

Summary

The ICF classification and job placement pathways for persons with disability

This article gives a brief introduction of the European and Italian socio-political scenario in the field work and work integration of persons with disabilities, and in particular shows the application perspectives suggested by Italian law for the employment of people with disabilities 68/99 ("Regulations for the disabled the right to work") currently in force. Authors contemplate to present the International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) of WHO, and assess how it can be a useful and functional tool for a better approach to work by persons with disabilities. They show, first, the value founding of work in and contribute to rehabilitation social integration of all those who, because of health conditions, are excluded from participation in community life. Other hand, they indicate that The ICF can be introduced as a tool for classification of functioning, potential, state functions and body structures, the activity and participation of persons with disabilities, and especially the environmental value in becoming a facilitator or barrier. Using ICF in Italian complex labor market is presented in prospect of spreading a common language to facilitate the increase the number of job placement with a high degree of efficiency and effectiveness both for the employee with disabilities for the employer.

Riassunto

Questo articolo offre una breve presentazione dello scenario socio-politico europeo ed italiano nel settore lavoro e inserimento lavorativo delle persone con disabilità, e presenta in particolare le prospettive applicative suggerite dalla legge italiana per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità 68/99 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili") attualmente in vigore. Gli autori si propongono di presentare la Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) dell'OMS, e di valutare come questa possa essere uno strumento utile e funzionale ad un miglior approccio al mondo del lavoro da parte delle persone con disabilità. Essi mostrano, da un lato, il valore fondante dell'attività lavorativa nel concorrere alla riabilitazione ed integrazione sociale di tutti coloro che, a causa di condizioni di salute, vengono esclusi dalla partecipazione alla vita comunitaria. Dall'altro lato indicano come possa essere introdotta l'ICF come strumento di classificazione del funzionamento, delle potenzialità, dello stato delle funzioni e delle strutture corporee, delle attività e della partecipazione di una persona con disabilità e, soprattutto, del valore dell'ambiente nel farsi barriera o facilitatore. L'utilizzo di ICF nel complesso ed articolato mondo del lavoro italiano viene presentato nella prospettiva di diffusione di un linguaggio comune, volto a favorire l'incremento del numero di inserimenti lavorativi con elevati gradi di efficienza ed efficacia sia per il lavoratore con disabilità che per il datore di lavoro.

Keywords: ICF, disability, labour policies, job placement.

Parole chiave: ICF, disabilità, politiche del lavoro, inserimento lavorativo.

Introduzione

Può l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità permetterci di aprir-

re un dibattito serio su come in Italia consideriamo la disabilità? Può la Classificazione ICF dell'OMS essere uno strumento che aiuti a definire meglio

la politica sulla disabilità, in particolare le politiche dell'inserimento lavorativo? Creare un linguaggio comune, capirsi sugli obiettivi da raggiungere e sul cammino da fare per una migliore integrazione delle persone con disabilità, può avere inizio dalle politiche dell'inserimento lavorativo?

Parlare di inserimento lavorativo di persone con disabilità significa addentrarsi in un ambito di studio e di applicazione di modelli professionali complessi. Questa complessità è determinata dalla necessità di seguire le disposizioni vigenti di legge e di operare, nel quadro così definito, per cercare di risolvere un problema articolato: trovare un buon posto di lavoro per le persone con difficoltà particolari, seguendo l'idea che ciascuna persona abbia il diritto ad un'occupazione conforme alle proprie capacità ed alle abilità che ha acquisito negli anni. A partire da una prospettiva universale, interattiva e multidimensionale, che trova le sue radici nel modello biopsicosociale della classificazione ICF dell'OMS, l'obiettivo primario che si pone questo contributo è quello di andare ad indagare le strette relazioni esistenti tra mondo del lavoro e disabilità nell'ottica di un'integrazione sempre più possibile, cercando di descrivere in che modo il lavoro è definibile come un facilitatore nella diminuzione della disabilità. Il tutto sempre tenendo in considerazione l'assunto base da cui parte questa riflessione: non è fondamentale la diagnosi di una persona, ma come essa funziona e come l'ambiente interagisce con lei.

Lo scenario socio-legislativo attuale

In tutti i paesi dell'Unione Europea vivono, secondo i dati Eurostat, circa 38 milioni di persone in situazione di disabilità - pari ad una persona su dieci - appartenenti a categorie sociali differenti (minori, anziani, immigrati, disoccupati) e connotati da abilità specifiche e condizioni differenti. Per questo motivo è richiesta un'attenzione particolare e trasversale a tutte le politiche sociali (diritti di cittadinanza, istruzione e formazione, lavoro, accessibilità e mobilità, salute, sport e tempo libero), che porti all'elaborazione di una nuova strategia culturale e politica, così come avvenuto nell'ultimo decennio, anche in seguito alle pressioni del movimento europeo delle persone con disabilità (Comunicazione della Commissione Europea del 30.7.1996).

In Italia, secondo le più recenti stime dell'ISTAT, le persone che vivono una situazione di disabilità sono due milioni e seicentonovemila (pari al 4,8% circa della popolazione di 6 anni e più che vive in famiglia). In riferimento alla condizione lavorativa evidenziamo come il 66% delle persone con disabilità è fuori del mercato del lavoro: il 43,9% è in pensione e il 21,8% è inabile al lavoro, mentre solo il 3,5% è occupato e lo 0,9% cerca un'occupazione (i dati si riferiscono ad una popolazione di età superiore o uguale ai 15 anni). La fonte di reddito principale per le persone con disabilità è la pensione (85%), mentre nella popolazione totale è il reddito da lavoro (45%). Solamente il 3% delle persone con disabilità ha come fonte principale un reddito da lavoro, tale valore sale al 6% tra gli uomini (ISTAT, 2009).

Sempre secondo l'indagine Istat pub-

blicata nel 2009, risultano occupati meno del 18% delle persone con disabilità in età lavorativa, contro poco più del 54% delle persone non disabili.

Nonostante in Italia ci si stia confrontando con una legislazione all'avanguardia, l'analisi dei dati utilizzati evidenzia un minore inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro rispetto a coloro che non presentano alcun tipo di disabilità in tutte le fasce di età. Si registra, infatti una bassa percentuale di occupati, intorno al 20%, e si evidenzia che tra le varie difficoltà analizzate le difficoltà sensoriali (vista, udito e parola) rappresentano le disabilità che ostacolano meno l'inserimento nel mondo del lavoro. Per contro la multidisabilità, come era prevedibile, compromette seriamente l'accesso all'attività lavorativa (ISTAT, 2009).

Il rapporto ISFOL del 2008 nella sezione lavoro relativa al collocamento mirato e l'avviamento al lavoro delle persone disabili, evidenzia come i numeri riguardanti il collocamento mirato segnano, nel 2007, i valori più alti registrati dall'introduzione della riforma (L. 68/1999, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*). Al 2007, il totale delle persone disabili iscritte agli elenchi unici provinciali del collocamento obbligatorio è di 712.424, quasi 64.000 unità in più rispetto all'anno precedente e oltre centoventimila in più rispetto al 2005. Da sottolineare la preponderanza assoluta del Mezzogiorno, il cui peso rispetto al volume nazionale di iscritti non è mai sceso, negli ultimi anni, al di sotto del 60%. Le assunzioni con contratti a tempo indeterminato hanno riguardato 51 casi su 100, con un'incidenza del part-time del 26%. In questa parte, il

Rapporto ISFOL conclude affermando che per lo sviluppo futuro "assume importanza centrale la collaborazione fra Servizi pubblici per l'impiego e datori di lavoro per la pianificazione di programmi di formazione e di reinserimento professionale dei lavoratori disabili" (ISFOL, 2008).

Come riportato, in tema di inserimento lavorativo è di fondamentale importanza l'applicazione della legge n. 68 del 12 marzo 1999, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, inserita in uno scenario di ridefinizione degli aspetti istituzionali e di devoluzione amministrativa costituito dal decreto legislativo n. 469/97¹.

Uno scenario, quest'ultimo, che ha assunto come punto focale la trasformazione del collocamento da attività prettamente centralista e burocratizzata, incentrata sulla gestione amministrativa delle graduatorie degli iscritti ("collocamento obbligatorio"), in un servizio che deve informare, orientare, promuovere e supportare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ("collocamento mirato"). L'aspetto fondamentale di questa riorganizzazione sta nel fatto che sono proprio gli organismi regionali (deputati dal decreto legislativo n. 469/97), ad individuare nell'ambito del nuovo "sistema di servizi per l'impiego e delle reti informative" gli uffici competenti alla programmazione degli interventi previsti dalla normativa 68/99, nonché alla tenuta delle liste degli iscritti, al rilascio delle autorizzazioni, alla stipulazione delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato (Albini et al, 2000).

Gli aspetti innovativi di maggior pregnanza introdotti della legge 68/99

¹ "Conferimenti alle Regioni e agli Enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997, n.59".

(Breda, 1999) riguardano il fatto che le disposizioni si applicano a tutte le persone con disabilità *"in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%"* (art. 1), senza esclusione alcuna. In secondo luogo, *"attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione"* (art. 2), le persone con disabilità vengono valutate rispetto alle loro capacità lavorative e inserite nel posto di lavoro a loro più adatto (collocamento mirato). Un ulteriore passo in avanti ci sembra essere ciò che concerne la regolazione delle assunzioni prevista a norma di legge: è notevolmente ridotta la percentuale delle assunzioni obbligatorie, che si applica indistintamente ai datori di lavoro pubblici e privati, nonché agli enti pubblici non economici. Con la nuova legge si passa infatti, per le imprese con più di 50 dipendenti, dalla precedente provvigione del 15 per cento di persone con disabilità da assumere rispetto al totale dei lavoratori in servizio, a quella del 7% (60% di chiamate nominative, 40% numeriche). L'obbligo di assunzione è esteso anche alle piccole e medie imprese nella cifra di due lavoratori con disabilità (1 nominativa, 1 numerica) per le ditte con un numero di dipendenti compreso tra i 36 e i 50 e di uno (chiamata nominativa) se i dipendenti sono fra 15 e 35². Non trascurabile è il fatto che siano state introdotte sanzioni pecuniarie più severe, e vengano escluse dalla partecipazione a bandi per appalti con la pubblica amministrazione le

organizzazioni non in regola con le norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Da ultimo da un punto di vista macrosociale, la nuova legge si fa promotrice dei servizi preposti alla realizzazione dell'inserimento lavorativo, denominati uffici competenti, incaricati di *"favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge, nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle competenze territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato"* (art. 6).

L'importanza del lavoro nella definizione della persona

Negli ultimi anni, il significato, la funzione ed il ruolo del lavoro per le singole persone e per la società civile sono al centro del dibattito della comunità. Ciò che viene più volte sottolineato è, da un lato, che il lavoro rimane, in ogni caso, il motore principale dell'integrazione e della coesione sociale e, dall'altro, che l'identità e la realizzazione personale trovano un forte sostegno proprio nel riconoscimento sociale derivante dal lavoro. Il lavoro, implicando un continuo confronto con il reale (Lhuiler, 2002), è la scena dove, in modo simultaneo e dialettico, si giocano il rapporto con sé stessi (reale psichico), il rapporto con gli altri (reale dei rapporti sociali) e il rapporto con il contesto sociale (ambiente) più allargato. Centrale è, in primis, il rapporto con sé stessi, perché è là che la persona viene chiamata, con le sue risorse, le sue capacità, i suoi desi-

² In questa ultima fascia rientrano anche le organizzazioni sindacali, politiche e sociali senza scopo di lucro. Va rilevato, tuttavia, che per i suddetti enti l'obbligo di assunzione scatta solo nel caso di nuovi inserimenti lavorativi.

deri coscienti e non, le sue motivazioni e, perché no, i suoi limiti intrinseci. Secondariamente, è rilevante il rapporto con l'altro (gli altri), giacché l'attività lavorativa presuppone un coordinamento e un riconoscimento che provengono dall'altro, ma anche una negoziazione, una co-costruzione tra l'investimento di desideri personali e di validazioni sociali (divisioni dei compiti, prescrizioni, cooperazioni, ruoli, mansioni, ecc.). Da ultimo, il fatto che il lavoro è un rapporto con il reale in senso lato, in quanto implica un continuo "incontro con l'inatteso", con situazioni e problemi nuovi, questioni e domande alle quali non si sa come rispondere, per le quali non si è del tutto preparati (Valera, 2005).

Il lavoro, connotabile come esperienza simbolica, offre all'individuo "la possibilità di esprimere concretamente le sue potenzialità espressive e di discorso sociale produttivo" (Lhuiler, 2002); non lavorare significa vivere quindi senza una parte della propria identità sociale adulta (che da Freud stesso è definita come possibilità/capacità di amare e lavorare), senza legittimazione di ruolo e di status, senza codici di appartenenza: in altri termini, essere "clandestini" dentro il sistema sociale o comunque emarginati e, nel peggiore dei casi, discriminati. Da non tralasciare il fatto che, disporre di un reddito personale che il lavoro consente di ottenere e di spendere, offre le opportunità di base per essere più facilmente in grado di articolare e costruire le proprie e necessarie relazioni sociali.

Il lavoro è quindi un bisogno dell'uomo, cioè uno di quegli aspetti apparentemente particolari - come quello dell'amicizia, del vero, del bello, dell'amore, dell'arte e della natura - ma che hanno come caratteristica fondante

quella di costituire una spinta alla realizzazione di tutta la persona. A partire da questa concezione di persona e di lavoro emerge con chiarezza che, se è indiscussa la centralità del lavoro per il benessere del singolo individuo, a maggior ragione questo diventa lo strumento essenziale per la promozione e l'integrazione sociale delle persone con disabilità.

Sin dall'inizio dell'800, infatti, l'inserimento in attività lavorative è stata una delle prime forme terapeutiche per i cosiddetti "diversi": a testimonianza di ciò Cerati (1993) riporta che, nel 1813, un medico degli Stati Uniti, riferendosi ad alcuni suoi pazienti psichiatrici, scriveva "probabilmente uno degli strumenti più efficaci per stimolare la capacità di autocontrollo del paziente è un lavoro regolare". Nel primo dopoguerra del secolo scorso, venne poi introdotto negli ospedali psichiatrici italiani il concetto di "ergoterapia" (così come riporta puntualmente una pubblicazione del 1961 dell'ospedale di Firenze) e il principio che "con l'ergoterapia il malato valorizza sé stesso, riesce a convincersi di essere ancora capace ed utile quando, con la propria operosità, sa di concorrere alla prosperità dell'istituto che amorevolmente l'accoglie. [...] Inoltre con il lavoro si creano condizioni particolarmente adatte per l'igiene sia spirituale che organica del malato, se ne stimola l'orgoglio, si crea l'emulazione e l'esempio". In tempi più recenti, le considerazioni post-moderne sul ruolo del lavoro nella definizione della persona all'interno della società sembrano essere concordi sul fatto che l'attività lavorativa resta il fattore più importante per la costruzione della certezza sociale nella crisi della società moderna. Per dirla con Schlesky (Mentasi e Parolini, 2000), vi sarebbero solo due

campi di vita in cui l'uomo moderno fa esperienze che gli consentano di valutare direttamente ed in prima persona i propri successi ed insuccessi: la famiglia e il lavoro. Il lavoro, dal canto suo, resta l'ambito in cui l'uomo è ancora autonomo nella sua esperienza di sé; viene letto come un'attività, una condizione unica nel dare senso alla propria quotidianità, poiché consente di vivere dignitosamente la vita sociale, nella piena ottemperanza di tutti i doveri e nella totale rivendicazione dei diritti detenuti.

Ciò che il lavoro costringe a fare è guardare alla persona nella sua complessità di bisogni, desideri, aspirazioni, ma anche limiti. Nell'ottica di una progettualità da costruire "con" l'altro, il lavoro sostiene la persona con disabilità, non pietisticamente, ma realisticamente costringendola a mettere in gioco in prima persona quelle che sono le sue capacità e funzionalità, allo scopo di raggiungere l'obiettivo socialmente costruito.

L'uomo non conosce sé stesso quando pensa a sé stesso, ma percepisce le sue facoltà, quello di cui è capace, il suo valore di persona, lavorando, "*in actu exercitio*" per dirla con Tommaso d'Aquino (Quaestiones Disputatae de Veritate, q. X, art. 8, c). Un uomo conosce il proprio Io solo in azione, nel mentre di una condotta; per questo condividiamo il pensiero di coloro che dicono che un individuo, senza lavoro, e in senso più generale senza "azione", conosce meno di sé stesso, smarrisce il senso del proprio vivere e quindi anche il fatto di essere riconosciuto come persona.

In ambito lavorativo, il setting di apprendimento non ha, per la maggior parte dei casi, caratteristiche infantilizanti; anzi, al contrario, introduce la persona in condizioni e ambienti che

potenzino ed esaltino tutte le dimensioni proprie "dell'adulthood": dall'obbedienza alla fatica come esperienza del proprio limite. Svolgendosi secondo sequenze operative che consentono di valorizzare la dimensione della concretezza, il lavoro, oltre che avere un'importanza centrale per l'apprendimento, porta con sé la possibilità di un'esperienza di reale appagamento per la persona con o senza disabilità che ha tra le mani il frutto della propria fatica.

La psicologa Marie Jahoda (Palmonari, 1993) descrive bene quelle che sono le funzioni del lavoro: accanto a una funzione "esplicita" di carattere economico (il denaro necessario per far fronte alle proprie esigenze di vita, che deriva dal contratto di scambio che l'individuo stipula con il datore di lavoro), ella individua alcune attività "latenti" tra le quali il fatto che il lavoro provveda ad una strutturazione del tempo quotidiano, assicuri regolari esperienze significative di interazione sociale al di fuori della famiglia, permetta di rispondere al bisogno di agire sul proprio ambiente, determini una diretta connessione tra mete individuali e scopi sociali e, ultimo ma più importante, contribuisca alla definizione di aspetti importanti dello status sociale e dell'identità personale. A questo proposito Jahoda dice che "l'esperienza lavorativa può procurare soddisfazione per i risultati raggiunti; può fornire riscontri positivi sui propri progetti di vita e può rappresentare un punto di riferimento per riconoscersi, per arricchire o confermare il proprio modo di concepire sé stessi, nella concreta situazione che si sta vivendo".

Lavoro e disabilità

Ecco allora che occuparsi dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità significa favorire il concretizzarsi di una prospettiva occupazionale, ma anche concorrere alla ricostruzione di un'identità personale, sociale, lavorativa (e quindi adulta), troppo spesso fragile, disgregata, insicura o addirittura inesistente. L'attenzione non è più su quello che la persona non è in grado di fare in relazione ai suoi deficit e difficoltà, ma si dà evidenza ed importanza alle sue possibilità di funzionare in un contesto lavorativo, che sia adatto ad accogliere la persona nella sua interezza, valorizzandone le abilità.

L'inserimento in gruppi produttivi costituiti da lavoratori adulti determina infatti per queste persone la possibilità di giocare un ruolo adulto, in una "situazione" adulta come è quella del mondo del lavoro, all'interno della quale le relazioni sono finalizzate ad un compito produttivo e tessute su aspettative che devono rispettare elementi quali la reciprocità, l'affidabilità, la prevedibilità, la responsabilità, il rispetto delle norme, la supremazia del razionale sull'emotivo (Montobbio e Lepri, 2000).

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

Due sembrano essere i principi alla base di molte delle esperienze e delle sperimentazioni in atto nel nostro paese (Iannis, 2000): l'esigenza di un collocamento "mirato" e la necessità di un inserimento "mediato". Per quanto riguarda il primo aspetto, messo in luce anche dalla legge 68/99 attualmente in vigore, esso risponde ad un artefatto

normalmente applicato in tutti gli enti produttivi e non, che si trovino nell'esigenza organizzativa-produttiva di inserimento di nuovo personale. Si tratta quindi, semplicemente, di procedere all'individuazione di ruoli e mansioni utili all'azienda e di scremare, all'interno di quello che è il "mercato del capitale umano disponibile", colui che meglio si adatti, per caratteristiche socio-tecniche compatibili, a quel particolare compito richiesto.

Non esiste un inserimento lavorativo senza un desiderio comune e reciproco di incontro dell'altro: nella sua dimensione capitalistica e di produttività e nella sua logica di consumo, per quanto riguarda l'azienda; nelle sue potenzialità, capacità, paure e limiti, per quanto concerne il lavoratore con disabilità. Il matching domanda/offerta (o mansione/candidato, lavoratore con disabilità/azienda che dir si voglia), nelle sue linee generali ed essenziali, si realizza attraverso una sorta di "patto" con l'impresa che si concretizza nella presa in carico, da parte del promotore, del cliente-utente con disabilità fino al momento in cui la sua "occupabilità" non risponde ai bisogni dell'impresa stessa e diviene per quest'ultima, a buon diritto, un investimento sicuro. Si tratta quindi di favorire l'incontro tra la soggettività della persona (abilità utilizzabili, conoscenze specifiche, capacità relazionali, aspettative relative al lavoro) e l'oggettività dell'azienda (caratteristiche ambientali specifiche, strumenti di lavoro, compiti che il lavoro richiede, vincoli strutturali e relazionali, abilità implicate nello svolgimento del compito) mediante la definizione di un programma personalizzato che sia il riflesso delle due componenti. In altri termini, quello del matching è un percorso che parte dall'individuo e dall'analisi delle sue

attitudini e competenze e che, in parallelo, assuma come riferimento costante il contesto aziendale e lavorativo nel quale il soggetto potrebbe operare. La necessità di un inserimento "mediato" è invece, come sottolinea puntualmente Montobbio da più di vent'anni (Montobbio e Navone, 2003) con la professionalità di quello che chiama "operatore della mediazione", il presupposto fondante per una reale integrazione lavorativa, intesa come processo e progetto di adattamento che riconosca le difficoltà dell'individuo con disabilità ed elabori strumenti e tattiche per superarla.

Sulla scia di questi principi teorici di base, sono da tenere in considerazione alcune condizioni che facilitino l'approccio al mondo del lavoro delle persone con disabilità. Sottolineiamo come sia necessario innanzitutto individuare una pluralità di forze (Stato, Regioni, Enti locali, associazionismo, aziende e sindacati) che devono attivarsi e coordinarsi, lavorando "in rete", ognuno per la sua parte, ma all'interno di un progetto che sia necessariamente globale. In un'ottica non suppletiva, ma di reciprocità, secondo il Principio di sussidiarietà, che persegua una lettura dei bisogni ed una progettualità di risposta vista da più angolature e quindi più ricca e creativa: questa nuova metodologia di lavoro, ben radicata sul territorio di appartenenza, vede insieme competenze, saperi e professionalità diverse e diversificate che contribuiscano al raggiungimento di obiettivi specifici e condivisi. In secondo luogo, una condizione "economica", inevitabile è che il lavoro sostenuto sia, senza dubbio, ottimizzante del rapporto costi-benefici, sia dal punto di vista quantitativo delle aziende, ma anche, e soprattutto, da quello qualitativo. Così come dimostrano e conferma-

no la maggior parte delle ricerche effettuate (Agfol, 2000) negli ultimi venti anni, sfatando luoghi comuni e dicerie prive di rigore scientifico, quello dell'ottimizzazione costi-benefici sembra essere un obiettivo pienamente raggiunto laddove si lavori propositivamente all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Nel corso degli anni sono emerse, perlomeno in Italia, nuove possibilità metodologiche e nuovi strumenti che, da un lato, ben si adattano ai cambiamenti di scenario socio-legislativo e, dall'altro, sono sempre più corrispondenti alle esigenze reali dei datori di lavoro e dei soggetti da introdurre al mondo del lavoro. Tra questi, il tirocinio (formativo, pre-lavorativo o anche lavorativo), chiamato anche borsa di lavoro o stage, che consente al soggetto di conoscere l'azienda e, allo stesso tempo, all'azienda di prendere contatto con il soggetto, in modo da verificarne l'effettiva possibilità di condurre un inserimento destinati ad aver successo. Temporalmente antecedente ai tirocini, ma strettamente collegato (talvolta addirittura parte integrante) ad essi, è l'attività di osservazione, che consiste in progetti volti a condurre, con una metodologia attendibile, una valutazione preliminare delle capacità-potenzialità del soggetto svantaggiato. Lo scopo è quello di definire le risorse su cui è possibile far leva e individuare, successivamente, un percorso di formazione e/o inserimento lavorativo. Infine, uno strumento di inserimento lavorativo che sintetizza, per la globalità della proposta che fa, quelli citati fino ad ora è costituito dai progetti di formazione professionale, capaci di promuovere un pieno sviluppo delle abilità e delle competenze nell'ottica della qualità di vita della persona disabile; non, come si potrebbe credere, un approccio

superficiale che valuti come suo nucleo centrale la sola questione medico-funzionale, ma che consideri il soggetto nella sua unicità e complessità bio-psico-socio-educativa. Accanto a questi e ad altri (Corsini et al, 1999), nel 2003 in Italia, con la presentazione del "Progetto Pilota ICF e politiche del lavoro" promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato identificato nella classificazione ICF dell'OMS lo strumento di riferimento per lo sviluppo di azioni nell'ambito della disabilità (Conclave et al, 2009). Ad oggi, in corso di svolgimento, possiamo richiamare l'attenzione sul Progetto "Net-WorkINprogress" - Sistema integrato dei soggetti territoriali per l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone con disabilità - (finanziamento Regione Lombardia) che vede nella Classificazione ICF uno strumento utile sia per modificare la cultura che accompagna l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, sia per pensare a strumenti adeguati nella definizione del profilo funzionale delle persone che richiedono un inserimento lavorativo mirato.

La Classificazione Internazionale del Funzionamento della Disabilità e della Salute

Il 22 maggio 2001 rappresenta una data storica importante per l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS): 191 Paesi partecipanti alla 54ª Assemblée Mondiale della Sanità, dopo sette anni di lavoro svoltosi in 65 Paesi, hanno, infatti, approvato l'ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) come "standard di

misurazione di salute e disabilità" (World Health Organization, 2002). Negli ultimi dieci anni è andata sempre più affermandosi la necessità di una classificazione che rispondesse, da un lato, ai cambiamenti sempre più evidenti nello scenario delle Politiche Socio-Sanitarie, sintetizzabili nel passaggio dalle patologie acute alla malattia cronica e, dall'altro, ad un cambiamento di prospettiva dalla focalizzazione sulla patologia alla centratura sulle conseguenze della patologia. Accanto a queste necessità, è andata approvandosi l'esigenza di un "linguaggio comune" in grado di descrivere sinteticamente il funzionamento e utilizzabile a livello interdisciplinare e internazionale, nonché la volontà di rispondere ai bisogni della persona con disabilità definendo parametri e aree della disabilità stessa per ottimizzarne gli interventi. È da questa serie di premesse che è nato l'ICF, una classificazione della salute e degli stati di salute ad essa correlati, che ordina e cataloga mediante un criterio, fotografando le caratteristiche della salute delle persone all'interno del contesto situazionale individuale o sociale.

Cinque sono i concetti alla base della Classificazione Internazionale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (Leonardi, 2003). La disabilità è considerata un'esperienza universale dell'umanità e in quanto tale non può essere una caratteristica che definisce un qualche gruppo minoritario: qualunque persona in un qualunque momento della vita può avere una condizione di salute che, in un contesto sfavorevole, diventa disabilità. L'ICF, situandosi da un punto di vista "positivo", ha il suo focus, piuttosto che sulla disabilità, sul funzionamento e sulla salute; vale a dire che non si considera ciò che la per-

sona non è in grado di fare, ma come essa funziona nel suo ambiente di vita. In quest'ottica si evidenzia il ruolo specifico dell'ambiente: differenti ambienti, a parità di condizioni di salute, producono livelli diversi di disabilità (per questo motivo i fattori ambientali sono inclusi come componenti fondamentali dello schema di classificazione). Proprio perché propone una classificazione positiva dei livelli di funzionamento umano (e non dei problemi di funzionamento), l'ICF si caratterizza per l'uso di un linguaggio neutrale. Quanto alla parità, la dimensione fisica non è separata da quella psichico-relazionale, seguendo un'ottica eziologicamente neutra nella quale tutti i livelli di disabilità sono definiti operativamente, a prescindere da quale possa essere il fattore scatenante il problema, se psichico o fisico. Tutto ciò ovviamente tenendo conto del modello biopsicosociale (in cui la salute viene valutata complessivamente secondo tre dimensioni: biologica, individuale e sociale), fondamento epistemologico della nuova concezione di disabilità.

Integrando la concezione medica e quella sociale, per anni viste in antitesi dagli operatori del settore, l'ICF dà vigore al passaggio da un approccio individuale ad uno socio-relazionale nello studio della disabilità, da intendersi, da ora in poi, come il risultato di una complessa interazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori contestuali in cui egli vive (fattori ambientali e personali). Il nuovo modello biopsicosociale dell'ICF dell'OMS, correlando quindi la condizione di salute con l'ambiente, promuove un metodo di misurazione della salute, delle capacità e delle difficoltà nella realizzazione di attività che permetta di individuare gli ostacoli da rimuovere o gli interventi

da effettuare affinché l'individuo possa raggiungere la massima auto-realizzazione.

Alla luce di questa classificazione sembra utile cambiare la prospettiva anche nell'ambito dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità poiché le possibilità di approccio al mondo del lavoro di una persona con disabilità sono e devono essere considerate, a pieno titolo, paritetiche a quelle di una persona considerata "normale". Certo, occorre conoscere a fondo le potenzialità, lo stato delle funzioni e delle strutture corporee, le attività (e le limitazioni nell'attività) e la partecipazione (con le conseguenti restrizioni) su cui può far conto una persona con disabilità, nonché capire quale sia il ruolo dell'ambiente nel farsi barriera o facilitatore per quel particolare individuo. Una volta che queste componenti siano state classificate in maniera corretta (e in questo campo indubbiamente l'ICF è un modello metodologico di chiaro valore e utilità), l'inserimento lavorativo, come fanno pensare i dati delle recenti ricerche in corso, potrà avvenire con gradi di efficienza ed efficacia elevati ed importanti sia per il lavoratore con disabilità, sia per l'ente che si propone come datore di lavoro.

I progetti con ICF per le Politiche del Lavoro

In questo ambito ha rivestito un'importanza particolare il "Progetto ICF in Italia: Progetto pilota ICF e politiche del lavoro" (Conclave et al, 2009) presentato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali alla Conferenza di Chiusura dell'Anno Europeo per la Disabilità, svoltasi a Roma nel dicembre 2003 e af-

fidato, per la parte esecutiva a Italia Lavoro, mentre per la parte di training e di ricerca scientifica al DIN (Disability Italian Network). Si è trattato di una serie di azioni progettuali e di interventi informativi e formativi finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità con l'obiettivo di creare le condizioni affinché, anche nel mercato del lavoro, si sviluppi una cultura che consideri "normale" che una persona con disabilità possa vivere appieno gli aspetti sociali della propria vita e possa quindi ottenere un posto di lavoro rispondente alle proprie aspettative, alle proprie competenze professionali e capacità funzionali e allo stesso tempo in grado di soddisfare le esigenze di inserimento produttivo di chi domanda lavoro. L'obiettivo del progetto pilota "ICF e politiche del lavoro" è stato duplice: da un lato, migliorare le condizioni di inserimento lavorativo mediante la diffusione di un metodo di valutazione della disabilità più attento e mirato all'individuazione delle capacità personali, anche in relazione alle diverse condizioni sociali ed ambientali; dall'altro, sperimentare l'utilizzo della classificazione in un campo specifico ed offrire, a livello nazionale ed internazionale, spunti e suggerimenti per eventuali azioni successive, anche in settori diversi.

Riteniamo che nello scenario italiano (in cui i due modelli sopra esposti - "collocamento mirato" e "inserimento mediato" - si intersecano nelle esperienze e nelle prassi di chi si occupa di inserimenti lavorativi delle persone con disabilità) ben si integra la classificazione internazionale del Funzionamento, della Salute e della Disabilità. Su un terreno fertile come è quello predisposto dalla legge 68/99 (che fa sì che il mondo del lavoro e le persone con disabilità

siano "forzate" a trovare delle soluzioni ottimali), ben attecchisce l'ICF sia da un punto di vista teorico-concettuale che pratico-applicativo. Infatti, mettendo al centro dell'intervento la persona e, di conseguenza, ponendo attenzione alle parole con cui essa viene definita non tanto per un fatto formale, ma in quanto nelle parole è contenuto il modello operativo di riferimento; l'ICF "parlando in positivo" (di funzioni, attività e partecipazione anziché di handicap) permette così di evidenziare gli aspetti positivi e propositivi e di piena valorizzazione del singolo. Questi accorgimenti teorico-concettuali, provenienti da un'adesione implicita al modello biopsicosociale, modello sottostante alla classificazione ICF, portano ad importanti ricadute anche per quanto riguarda le prassi di inserimento lavorativo.

Tra gli altri, tre, a nostro avviso, sono i contributi principali apportati con un corretto utilizzo della classificazione ICF: in primis il fatto che, mettendo la persona al centro, nella piena definizione di quelli che sono i suoi bisogni lavorativi oltre che le sue capacità e funzionalità, questo metodo aiuta le persone, di cui siamo al servizio, a indirizzare meglio le proprie scelte future. In secondo luogo, disponendo dell'ICF Checklist, una griglia di classificazione che organizza le informazioni utili e le incrocia con tutte le variabili in gioco (dall'ambiente nel farsi facilitatore o barriera, al funzionamento, attività e partecipazione della persona con disabilità) e che quindi fornisce il metodo di lettura del funzionamento e dell'ambiente di una persona, è favorito il coordinamento dell'équipe multidisciplinare che si occupa a pieno titolo dell'inserimento lavorativo, nonché viene ottimizzato il tempo da dedicare a queste persone con positive ripercussioni

sul numero degli inserimenti al lavoro andati a buon fine. Infine, il fatto di concentrare la propria attenzione su tutti quelli che sono i fattori in gioco nell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, l'ICF permette di classificare l'ambiente nel suo ruolo di facilitatore o barriera per la persona con disabilità, tenendo in considerazione in modo propositivo questa importante variabile contestuale.

Al termine delle attività del Progetto Pilota ICF e Politiche del Lavoro, leggendo tra i numeri riportati nell'opera conclusiva (Progetto ICF e Politiche del Lavoro, a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Italia Lavoro, 2005) e valutando il lavoro svolto si può affermare che l'intervento abbia prodotto tre risultati significativi:

- il primo riguarda la diffusione capillare, a livello nazionale, delle conoscenze sull'utilizzo e le potenzialità della classificazione ICF, perseguita mediante l'organizzazione di 21 corsi di formazione che hanno coinvolto 17 regioni, 78 province e poco meno di 1000 partecipanti, tutti operatori a vario titolo della filiera del collocamento mirato;
- il secondo è relativo all'impulso che la nuova classificazione ha dato al processo di creazione, a livello provinciale, di una rete di collocamento mirato impostata sull'utilizzo di un linguaggio comune e di strumenti atti a favorire il dialogo e la cooperazione tra i diversi attori del processo;
- il terzo è costituito dalla realizzazione di una prima versione di un vero e proprio "sistema operativo ICF" che consiste in una serie di strumenti innovativi specificatamente strutturati per delineare il profilo di funzionale delle persone con disabilità in cerca di occupazione e per classificare le ca-

ratteristiche delle imprese.

Molti altri sono stati i progetti di ricerca che sono stati sviluppati in questi anni in vari settori, in particolare dal Centro Collaboratore OMS Italiano sull'applicazione di ICF. Nel 2007, infatti, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha proclamato anche per l'Italia il Centro Collaboratore (CC) per la Famiglia delle Classificazioni Internazionali. Sede del CC è l'Agenzia Regionale della Sanità della Regione Friuli Venezia Giulia (direttore, Dr. Carlo Francescutti), e il CC si compone di tre WHO research branch: la Fondazione IRCCS Besta (Dr.ssa Leonardi), la Fondazione IRCCS La Nostra Famiglia di Conegliano Veneto (Dr. Martinuzzi) e l'Istat (Dr. Solipaca e Dr.ssa Pace).

Nell'ambito dell'inserimento lavorativo, in particolare, la Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta, come research branch del WHO CC Italiano, dal gennaio 2010, grazie ad un finanziamento della Regione Lombardia all'interno delle Azioni di sistema nell'ambito delle politiche in favore delle persone disabili, sul territorio di Milano, Monza e Brianza, Bergamo e Brescia, collabora come responsabile scientifico ad una sperimentazione che si pone come obiettivo strategico di Progetto quello di migliorare l'integrazione dei servizi di inserimento lavorativo per le persone con disabilità, attraverso la "Progettazione e realizzazione di strumenti operativi per la gestione in rete dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone disabili" (Progetto "Net-WorkINprogress" - Sistema integrato dei soggetti territoriali per l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone con disabilità).

Gli obiettivi di questo progetto vogliono essere raggiunti attraverso una serie di step specifici:

- modellizzare un sistema di intervento per l'integrazione lavorativa delle persone disabili, partendo dall'identificazione dei punti di forza e di debolezza dell'attuale configurazione dei sistemi integrati di servizi;
- sperimentare, monitorare e diffondere un modello di intervento innovativo, integrato, efficace;
- superare le disomogeneità territoriali delle "filiera" di integrazione lavorativa;
- superare la frammentazione e la discontinuità degli interventi, anche considerando l'opportunità di integrazione dei servizi per il lavoro con quelli socio-assistenziali-sanitari ed educativo-formativi;
- facilitare l'accesso ai servizi integrati e alle opportunità esistenti, sia nei confronti delle persone disabili, sia nei confronti delle aziende, migliorando l'accessibilità alle fonti di informazione sui servizi e le opportunità esistenti;
- identificare, trasferire e diffondere le esperienze positive e le buone prassi rilevate.
- sensibilizzare il mondo delle imprese, accompagnandolo anche al reperimento di risorse, e costruendo con esso relazioni territoriali stabili, fiduciarie, collaborative;
- modellizzare e sperimentare un sistema di comunicazione tra gli attori dei processi di inserimento lavorativo in grado di condividere le informazioni e monitorare il percorso individuale delle persone con disabilità (strumento operativo informatico);
- predisporre e sperimentare uno strumento di valutazione condiviso in grado di misurare i cambiamenti del potenziale umano della persona con disabilità, in termini assoluti e in relazione agli interventi di supporto rea-

lizzati.

La metodologia sulla quale si basa questo progetto ruota attorno a tre assi fondamentali: la Centralità della persona e, su questa l'individualizzazione degli interventi; la territorialità e la visione di rete. In linea con tali principi, la metodologia di realizzazione del progetto prevede:

- il coinvolgimento di tutti gli attori presenti nella filiera, sia quelli attivi nel settore istruzione, formazione e lavoro, sia quelli nel settore socio-sanitario-assistenziale, sia quelli nelle aziende e nel terzo settore. Inoltre, l'associazionismo di tutela delle persone con disabilità e quello di rappresentanza dei familiari;
- la definizione di uno strumento informativo che esprima un linguaggio condiviso da tutti i soggetti attivi della filiera e che sia in grado di monitorare la più ampia gamma possibile di opportunità, sia in senso "orizzontale" (più attori compresenti) sia "verticale" (diversi attori che si avvicendano nel percorso evolutivo), misurando i cambiamenti del "potenziale umano" della persona.

Una risposta così articolata potrà essere fornita in questo caso dalle realtà territoriali coinvolte (Enti che a livello Regionale vantano un'elevata rappresentanza nel mondo della Cooperazione finalizzata all'inserimento lavorativo) e dall'approccio biopsicosociale che guida il progetto, sia da un punto di vista culturale, sia nella strutturazione degli strumenti e nella formazione degli operatori.

Considerazioni conclusive

Se si tiene conto della definizione di disabilità che emerge dalla Classifica-

zione ICF dell'OMS come "il risultato dell'interazione tra una qualsiasi condizione di salute che può colpire qualunque persona in un contesto ambientale sfavorevole", ed anche della definizione di disabilità intesa come "una difficoltà nel funzionamento a livello del corpo, della persona o della società in una o più aree di vita, esperita dall'individuo con una condizione di salute in interazione con i fattori contestuali", formulata in occasione della ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità da un gruppo di esperti e ricercatori coordinati dalla Fondazione IRCCS Besta (Leonardi, 2006), si giunge ad una concezione nuova della persona che non consideri l'individuo solo per la malattia e la menomazione di cui è portatore. Al contrario, vengono messi in luce come decisivi gli aspetti di funzionamento: ecco allora che l'attività lavorativa si pone, in tutte le possibili componenti (relazioni con i colleghi ma anche attitudini, politiche, strumenti e tecnologie) come facilitatore, come momento privilegiato di partecipazione e integrazione sociale per tutti coloro che, a causa di condizioni di salute, vengono esclusi dalla vita sociale. L'ambiente lavorativo si fa "contenitore" stabile e definito dell'identità adulta in quanto permette al lavoratore con disabilità di essere riconosciuto e valorizzato da colleghi e superiori, non nel ruolo di "disabile" ma in quello di persona,

che è lì per lavorare. Così come è accaduto nell'ambito del progetto sperimentale "ICF e Politiche del Lavoro" promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e come sta maturando nel Progetto "Net-WorkINprogress" finanziato dalla Regione Lombardia, l'utilizzo dell'ICF nel settore dell'inserimento lavorativo ha messo in luce la possibilità di un incontro d'equipe tra professionalità molto diverse (psicologi, medici del lavoro, assistenti sociali, tutor aziendali...), che lavorino sinergicamente, a prescindere dal background specifico di ognuno, per assicurare un servizio funzionale ed efficace alla persona con disabilità.

L'ICF diventa quindi uno strumento condiviso e favorisce un approccio interdisciplinare che permetta, da un lato, un utilizzo migliore del tempo da dedicare alla persona con disabilità, dall'altro una più precisa definizione del percorso di care e una piena presa in carico della persona, nelle sue esigenze, desideri e bisogni lavorativi fondamentali, sapendo identificare nell'ambiente un determinante (positivo o negativo) essenziale.

Per questo la domanda imprescindibile da considerare, ogni qualvolta si parli o si metta in atto un inserimento lavorativo di persone con disabilità, è: "Tu cosa vuoi fare?" Con la Classificazione ICF disponiamo di un aiuto per deciderlo insieme.

Bibliografia

- AGFOL. Il lavoro dei disabili: nel nord est della piena occupazione. Venezia: Marsilio, 2000
- Albini P, Crespi M, Di Seri E. Il nuovo diritto al lavoro dei disabili: la legge n° 68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo

schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000. Padova: Cedam, 2000

- Breda MG. Aspetti positivi, negativi e problematici della nuova legge sul collocamento al lavoro delle persone con handicap. Prospettive assistenziali, n.126, 1999