

Nome file	data	Contesto	Relatori	Liv. revisione
010428TU1.pdf	28/04/2001	SPP/TU	G De Caroli S Gabrielli L Rescaldina	Trascrizione

STUDIUM SCUOLA PRATICA DI PSICOPATOLOGIA 2000-2001
CORSO SCUOLA TUTOR
DEI MOMENTI DELLA TECNICA

28 APRILE 2001

4° LEZIONE

***PENSIERO DEL LAVORO E LAVORO DEL PENSIERO.
IL RAPPORTO CON IL MONDO DEL LAVORO: ASPETTI NORMATIVI,
ASSICURATIVI E ORGANIZZATIVI DELLE PROCEDURE DI INSERIMENTO
LAVORATIVO.
RIGIDITÀ E FLESSIBILITÀ DELLE OPPORTUNITÀ DI LAVORO. ESPOSIZIONE
E DISCUSSIONE DI UN CASO***

TESTO INTEGRALE

RAFFAELLA COLOMBO

Come vedete questa mattina siamo in compagnia di due ospiti: Luisa Rescaldina e Giancarlo De Caroli, che intervengono a nostro favore sul tema del lavoro.

Dopo di loro interverrà Simona Gabrielli presentando brevemente un caso appropriato al tema di questa mattina.

Vi presento in ordine di parola l'intervento dei due relatori.

Il Dott. Giancarlo De Caroli è consulente di direzione e organizzazione aziendale e per quanto riguarda il tema di questa mattina ha una competenza particolare in quanto si è occupato di gestione delle risorse umane in aziende e ha seguito quindi i problemi di inserimento di disabili. E se ho ben inteso, ha operato attivamente nella formulazione di alcuni aspetti della nuova legge per l'inserimento obbligatorio. Questa mattina ci presenterà la legge che riguarda l'inserimento obbligatorio nelle aziende nella sua prima versione e nella nuova versione che è entrata in vigore l'anno scorso.

Dopo il suo intervento, Luisa Rescaldina, che è formatrice, educatrice-formatrice, ha lavorato come Tutor, è coordinatrice di un progetto di formazione professionale presso l'ENAIP di Milano, e in particolare in questo progetto, chiamato *Progetto di salute mentale*, che è in corso, tratta dell'inserimento obbligatorio lavorativo di pazienti psichiatrici e questo progetto è esteso in collaborazione con cinque aziende ospedaliere e ci sono degli elementi interessanti che presenterà per quello che riguarda l'inserimento dei disabili rispetto alla possibilità di lavoro di pazienti psichiatrici e segnalerà le differenze con esempi, a volte molto pittoreschi.

Da ultimo Simona Gabrielli presenterà dei flash di inserimento in corso di un disabile, paziente psichiatrico.

GIANCARLO DE CAROLI

DIRITTO DEL LAVORO

Uno degli aspetti più interessanti ed affascinanti del diritto del lavoro — perché qui entreremo, non dico nel dettaglio, perché la normativa è molto complessa, ma faremo un giro d'orizzonte su quelle che sono le disposizioni più importanti — però il collocamento obbligatorio rientra nell'ambito di tutte quelle disposizioni che regolano quello che viene chiamato “mercato del lavoro” — e io sono piuttosto riluttante rispetto a questa espressione — e comunque delle disposizioni che regolano, danno una qualche disciplina a tutti gli aspetti che sono connessi all'occupazione, quindi all'inizio, all'avviamento al lavoro.

Nel diritto del lavoro c'è una caratteristica fondamentale, che è questa: è una branca del diritto nella quale la norma non nasce da un intervento legislativo di un legislatore. Ammesso che l'immagine possa avere una sua effettiva concretezza, non esiste un legislatore, che possiamo immaginare come un signore anziano, con la barba, che si mette a scrivere un testo di legge, o l'esponente di una forza politica, di un partito, che raccoglie un'istanza, elabora una proposta legislativa, la porta avanti lui, viene discussa, esaminata, messa ai voti e diventa legge dello Stato.

Nel diritto del lavoro la legislazione promana, deriva, da quella che è una dinamica, il risultato della dinamica dei rapporti e delle relazioni tra collettività, gruppi. Non a caso, mentre per altre materie, per esempio si può parlare della *legge Tremonti*, quindi molto spesso le leggi vengono identificate con il nome del relatore; prima mi si chiedeva qual è il nome del relatore della nuova legge sul collocamento obbligatorio. Certo che un relatore c'è, però in questo caso non ha importanza, passa in secondo piano, perché è un insieme di disposizioni e di progetti di legge che sono stati per anni discussi e che sono la risultante di iniziative di sperimentazioni già applicate. Non a caso nel diritto del lavoro quando si vuole identificare una legge si parla ad esempio di *legge Unidal*: Unidal era il nome dell'azienda che per prima è stata interessata a questo ordine di problemi. Si parla di *legge Fiat*, *l'accordo di San Valentino*; il *pacchetto Treu* è un'eccezione alla regola, ma qui si tratta di un intervento ministeriale di sintesi di tutta una serie di proposte di legge che sono state unificate in un unico testo; Treu è stato l'unificatore. Però sostanzialmente, più che in altre branche del diritto, la legge viene identificata con il fenomeno dal quale è scaturito oppure è terminato un lungo processo di elaborazione legislativa, direi di elaborazione normativa, prima ancora che legislativa, proprio attuato, posto in essere da gruppi che si sono incontrati, scontrati, esponenti di categorie, gruppi di cittadini, esigenze. Pensate in una materia come questa quale può essere stato l'impulso dato dalle varie associazioni — invalidi civili, mutilati, etc.— piuttosto che dalle organizzazioni sindacali, dalle associazioni di categoria dei datori di lavoro, dallo stesso ministero della Sanità, per esempio, perché esiste ovviamente anche un coinvolgimento da parte delle ASL.

Per cui chi intende accostarsi a questa materia, il Tutor che si propone di elaborare, progettare un percorso di riabilitazione, intesa come inserimento in un ambito lavorativo, per l'esercizio di un'attività lavorativa — questo è molto importante — deve tenere presente che avrà a che fare con questo tipo di legislazione, che ha questo tipo di caratteristiche che sono tra l'altro molto impegnative, perché io prima vi ho parlato di una legge che è la risultante di tutta una serie di dinamiche che si sono sviluppate nel corso di anni, è chiaro che il testo di legge risente di questo e molto spesso è molto più contorto, laborioso, richiede un impegno abbastanza intenso per la sua interpretazione. Chi si accosta a queste discipline deve un po' essere consapevole di questa fatica alla quale è chiamato e del perché queste norme sono così laboriose, elaborate.

Tanto per entrare subito nel vivo della materia, le disposizioni in materia di collocamento, quindi quelle che riguardano l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, fino a un paio di anni fa erano regolate da una legge del 1968, la n. 482, che tra disposizioni contenute nel testo di legge ed altre, in tutto erano una trentina di norme. Già adesso con la nuova disposizione, la legge n. 68 del 1999, che è entrata in vigore il 18 gennaio 2000, tra il testo di legge e i regolamenti di attuazione, perché poi bisogna dare anche le prescrizioni operative, ha un corpo di norme di circa 120 articoli: sono tanti. Proprio perché gli aspetti sono molteplici e le esigenze dei vari soggetti coinvolti — perché abbiamo una molteplicità di soggetti coinvolti — sono quanto mai varie. Quindi, la composizione di tutta questa dinamica richiede un corpo di norme molto esteso.

Vorrei darvi, per consentirvi di comprendere appieno il meccanismo della nuova legge, un breve accenno su quella che è stata l'evoluzione storica della materia.

Prima vi ho parlato di una normativa, ormai andata in soffitta, la 482 del 1968, che altro non è che il prodotto finale di una dinamica molto lenta e laboriosa che ha preso le sue mosse dall'immediato dopoguerra. La logica di questa legge era una logica di tipo fiscale, impositivo. Nell'immediato dopoguerra noi abbiamo le prime disposizioni in materia di collocamento. Anche prima c'erano delle leggi: per esempio il libretto di lavoro è stato istituito negli anni trenta e prima ovviamente non c'era il libretto di lavoro ma c'era lo stato di servizio; quindi sono tutte disposizioni che riguardano prassi che evolvono. La legge è il prodotto di accordi, di prassi, di costumi, di usi, che poi vengono codificati, razionalizzati in una

disposizione che viene estesa a tutti: quindi dal caso particolare, dall'accordo locale su quel settore, via via si sviluppa una sorta di condivisione nella dinamica sociale e alla fine alcune di queste prassi divengono disposizione di legge estesa *erga omnes*. Non a caso, nell'immediato dopoguerra ai primi contratti collettivi — parliamo di contratto, non di legge, la contrattazione tra lavoratori e datori di lavoro, quindi il testo che disciplinava il rapporto di lavoro nell'azienda — stipulati nell'immediato dopoguerra fu attribuita con una legge di poco successiva valore di legge applicabile *erga omnes*. Questo è un aspetto molto ricorrente nel diritto del lavoro. E anche nel caso del collocamento le cose sono andate in questo modo: parliamo del collocamento ordinario, che ha dovuto disciplinare in quell'epoca — è una legge del 1949 — la grande trasmigrazione dall'agricoltura all'industria che ha coinvolto centinaia di migliaia di persone. La razionalizzazione delle attività che venivano svolte nel mondo agricolo — paese prevalentemente agricolo e distrutto dalla guerra, dove la maggior parte delle persone svolgeva un'attività non qualificata professionalmente, quindi era "forza lavoro" — e bisognava evitare che questa forza lavoro fosse sottoposta a vessazioni particolari. All'epoca era molto sentito, perché era un problema reale e grave: il problema del caporalato in agricoltura. C'è quel bellissimo servizio di Sergio Zavoli dell'epoca dove si aveva proprio la percezione di questo fenomeno degenerare, di questo fenomeno mafioso: il bracciante che sta in piazza e passa il caporale a scegliere: «Tu sì, tu no, tu vieni, tu non vieni». Questa era una grande piaga e il dopoguerra e la situazione di crisi generata da quell'evento rendeva il problema ancora più grave, ancora più evidente e la sua soluzione non procrastinabile.

Quindi le disposizioni sul collocamento nascono per soddisfare questa esigenza, cioè combattere in maniera incisiva questo fenomeno, strisciante, sotterraneo, e non solo, ma consentire che quel processo di rapida tumultuosa trasformazione, riconversione dall'agricoltura all'industria, potesse avvenire consentendo ai lavoratori coinvolti, ai cittadini coinvolti, la salvaguardia dei diritti fondamentali. Ecco perché è tutta una legge impostata... e lì si vede: la situazione tipica che questa legge intende disciplinare è il ricollocamento della forza lavoro, cioè di persone che forse sono andate a scuola, ma che oggi come oggi possono mettere a disposizione soltanto la loro forza lavoro e quindi passare dalla situazione di braccianti a quella di operai generici. Quindi, sorvegliare, seguire, tutelare questo passaggio, quindi un inserimento valido nell'industria, per poi lasciare il campo aperto a nuove possibili evoluzioni. L'operaio generico entra in fabbrica, però poi si specializza, poi comincia ad acquisire una professionalità, poi interviene la formazione aziendale, o la formazione, l'istruzione, le scuole serali, e quindi inizia a prospettarsi un percorso di carriera, un percorso di sviluppo. Ed è quello che è successo.

La legge sul collocamento ordinario del 1949 è impostata proprio su questo tipo di dinamica; non a caso la regola fondamentale era quella dell'avviamento numerico, in cui il datore di lavoro per assumere rivolgeva una richiesta numerica agli uffici di collocamento — osservate la terminologia: collocare, non inserire; qui si parla di collocamento —: «Ho bisogno di 150 operai», e quindi non vado ad assumere Mario Rossi, Luigi Bianchi. Questo perché? Per evitare o il ripetere dell'insorgere di fenomeni di caporalato.

Stiamo parlando ovviamente di manodopera non qualificata, perché è chiaro che se devo assumere il perito tal dei tali, o un ingegnere, o una persona che ha una qualifica, seppur minima, a questo punto io posso anche rivolgere la mia attenzione al signor Mario Rossi. Ma sui generici no, la richiesta doveva essere numerica e per queste ragioni. La regola era avviamento numerico del personale, con una serie abbastanza evidente di eccezioni dove era consentita l'assunzione nominativa previa richiesta di nulla osta. Era abbastanza macchinoso, ma le ragioni di questa complicazione erano insite in quel problema da affrontare.

Veniamo al collocamento obbligatorio. Siamo nella fase di ricostruzione e il paese ha un debito nei confronti di molti suoi cittadini. La guerra ha seminato morte, lutti, distruzione, ma ci sono anche i superstiti, cioè quelle persone che hanno comunque subito una menomazione. Si pensa infatti essenzialmente agli invalidi di guerra. La legge sul collocamento obbligatorio altro non è che la razionalizzazione di altre disposizioni, locali, tampone, parziali, sviluppate in precedenza proprio per facilitare il reinserimento al lavoro di persone che a causa della guerra avevano subito delle menomazioni. È questo il problema che comincia a muovere la disciplina del collocamento obbligatorio.

Si parla di collocamento obbligatorio proprio perché si ritiene che il paese, in questo caso le aziende, i datori di lavoro, coloro che offrono lavoro, siano tenute a privilegiare l'inserimento di queste persone. Quindi c'è proprio un obbligo. Si prevede nella vecchia legge che tutti i datori di lavoro con alle dipendenze più di 35 dipendenti siano tenuti a destinare a queste persone, appartenenti alle cosiddette categorie protette, il 15% dei posti disponibili, dei posti occupati. C'era tra l'altro una ripartizione di categorie molto dettagliate: invalidi e militari di guerra, civili di guerra, orfani, vedove, invalidi civili, sordomuti... C'era tutta una suddivisione per categorie. E la famosa denuncia periodica del personale valido-invalido da presentare agli

uffici del lavoro ogni 6 mesi era sempre un bel rompicapo per il datore di lavoro, perché le aziende non sono delle entità stabili, fisse: io oggi posso avere alla mie dipendenze 100 persone, ma domani mattina no. E questo senza che avvengano fatti particolari come un'acquisizione, o una fusione di aziende, ma semplicemente perché alcune persone possono dare le dimissioni, altre vanno in pensione, ne arrivano di nuovi. Posso avere delle attività stagionali, delle punte, quindi dei contratti a termine. L'azienda è un corpo in continuo movimento e la sua dimensione non è mai una dimensione stabile nel tempo. Da qui il grande disagio a gestire questo tipo di normativa da parte dei datori di lavoro.

Grande disagio anche nell'inserire le persone; ovviamente c'era questo avviamento coatto, l'operaio si iscriveva nelle liste, maturava una sua anzianità, delle sue caratteristiche, il tempo di disoccupazione aveva un suo valore, come aveva un suo valore l'entità della menomazione, il carico di famiglia, la situazione di bisogno, etc. C'era una graduatoria costituita sulla base di determinati parametri. Ovviamente c'era una sorta di abbinamento random, alla cieca, tra azienda e disabile da avviare. Era venuto il momento dell'azienda Rossi, che era scoperta, doveva assumere, non aveva adempiuto alla legge e si poteva mandargli con il foglio di nulla osta di avviamento obbligatorio l'invalide Bianchi. La persona si presentava alla portineria dell'azienda, telefonata al capo del personale «C'è il signor Bianchi. È venuto per un posto di lavoro», «Ma come? Cosa vuol dire?», «No. Ha il nulla osta di avviamento». Grande imbarazzo e disagio da parte di tutti quanti, il capo del personale che scende giù: «Cerchiamo di fare qualcosa». Erano ovviamente collocamenti forzosi quando avvenivano in questo modo. Qui vorrei sottolinearvi un aspetto molto importante: vi sto parlando e sto sottolineando gli aspetti deteriori di questa legge, una legge impositiva. Si parla addirittura di impossibile di manodopera, avviamenti coatti. Però se noi prendiamo in mano il testo legislativo e lo leggiamo per la prima volta, senza aver mai sentito parlare di questi fenomeni, restiamo inorriditi da disposizioni dalle quale sembra di capire che il datore di lavoro nel giro di 60 giorni deve assumere nella misura del 15% della propria forza lavoro, dei disabili. Se $2+2=4$, nel nostro paese fortunatamente non abbiamo mai avuto una massa di persone così corposa. Vero tutto, ma non siamo un paese di disabili, al 15% della forza lavoro. È molto elevata questa aliquota. Questo potere imperativo, è una cosa che se dovesse spiegarsi, realizzarsi in modo così drastico, paralizzerebbe l'attività delle imprese. Se un ispettore del lavoro arrivasse in un'azienda e imponesse una tale percentuale di assunzioni coatte di disabili, l'azienda rischia di chiudere e non solo adesso, ma anche negli anni del boom economico. Non è possibile, come si fa? I posti di lavoro non possono essere inventati. Vuol dire che sostanzialmente si è costituito un impianto di tipo fiscale, tassativo, però nella sua realizzazione pratica ci si è subito mossi, come ci si muoveva anche da prima, sulla base di criteri di gradualità. L'avviamento coatto — ce ne sono stati parecchi — era la sanzione che l'ufficio del lavoro comminava al datore di lavoro che non faceva nulla: bastava essere attivi, quindi assumere con una certa periodicità delle persone appartenenti a quelle categorie, e gli uffici del lavoro non avviavano d'ufficio, di imperio un invalido. C'erano molte aziende che non si muovevano affatto, che vivevano nella logica di non assumere nessuno: se si accorgono che non ho effettuato nessuna assunzione andando a pescare da questo serbatoio, mi chiameranno, cominceranno a mandarmi qualcuno e vedrò cosa fare. L'atteggiamento sostanzialmente era questo. L'intento della legge era quello comunque di dare uno stimolo, di consentire che qualcosa si facesse, qualcosa di concreto, per risolvere questo problema, cioè la disoccupazione dei cittadini più svantaggiati.

Si è andati avanti così per un certo numero di anni, prevedendosi però, anche qui, le possibilità anche qui di sperimentare qualcosa di nuovo. Un tentativo disastroso fu compiuto nel 1980 quando l'allora Ministro del Lavoro, con un provvedimento abbastanza demagogico, equiparò *iuris et de iure*, come dicono gli avvocati, invalidi fisici a invalidi psichici. Notate la terminologia: uso le parole dell'epoca. Sono tutti uguali, vanno messi tutti in uno stesso elenco e avviati alla stessa maniera. Soltanto l'idea dell'inserimento mirato era molto di là da venire.

Che cosa è successo? La risposta positiva è nata proprio dal mondo imprenditoriale, giocoforza, non perché gli imprenditori fossero animati da particolari sentimenti filantropici, ma perché dovendo fronteggiare questa emergenza, furono loro ad organizzarsi per consentire che questi inserimenti fossero quanto meno assistiti e che fossero identificati i casi nei quali l'inserimento di una determinata persona non avesse addirittura effetti controproducenti, non solo per l'azienda, ma anche per la persona stessa. Da qui molte iniziative proprio create, progettate, per consentire la formazione, quindi interventi formativi, quindi un recupero da questo punto di vista dei disabili da avviare, e anche la preparazione dell'azienda, perché anche l'azienda deve essere messa in condizione di poterli accogliere adeguatamente. Non basta dire che tizio va lì ed esegue un certo tipo di attività. Per cui a fronte di questo provvedimento che ha avuto scarso successo... io allora ero alle mie prime esperienze; lavoravo in azienda, ed è stato proprio il mio esordio occuparmi di questo problema e qui ho lavorato su due direzioni: un'azione di contrasto, di tipo legale,

rispetto a quei provvedimenti di carattere autoritativo nei confronti di un'azienda che si muoveva — un'azienda di 20.000 dipendenti, dove i disabili occupati erano circa 200 persone, non era il datore di lavoro di cui vi parlavo prima — quindi un avviamento coattivo e massiccio di persone con determinate problematiche sarebbe stato un disastro, assolutamente insostenibile, ma da entrambe le parti. Voleva dire sostanzialmente trasformare l'azienda in un luogo di cura.

D'altra parte una interazione con quelli che erano gli enti che allora si erano da poco costituiti proprio per erogare servizi di assistenza, di formazione, di istruzione. Quindi, entrare in contatto con disabili che erano già stati oggetto di un percorso riabilitativo. Quindi agganciarsi a quello che era il percorso riabilitativo intrapreso e assistito dall'ente di formazione, per poi consentire un inserimento effettivo in azienda. Uno degli aspetti fondamentali che non dobbiamo mai dimenticare è che qui stiamo parlando di persone alle quali viene riconosciuto il diritto al lavoro, quindi di un rapporto di lavoro che deve nascere, non di un posto di lavoro. Grosso equivoco. Ci hanno fatto anche delle barzellette su questo argomento: a me non interessa un lavoro, mi interessa il posto. È molto amaro rilevare questa cosa, però in effetti molto spesso c'è stato questo atteggiamento, anche da parte di alcune associazioni: fare avere posti ai propri assistiti. Lavoro, no, anche perché magari si conosce poco il mondo dell'impresa, si conosce poco l'organizzazione, si conosce poco la legislazione del lavoro. E dico quindi un primo punto a cui siamo arrivati.

Chi di voi intende occuparsi di questo aspetto ha davanti a sé degli impegni di studio, di conoscenza, cioè deve acquisire, non solo di nozioni, di cognizioni, di conoscenze di tipo giuridico, amministrativo, etc., ma acquisire la conoscenza del contesto lavorativo nel quale andrà ad operare come Tutor. Devo rendermi conto di quali sono le opportunità che possono essere offerte in una determinata area, che tipo di imprese ci sono e grosso modo come è organizzato il lavoro, quindi quali sono le attività, le professionalità che possono essere sviluppate, che possono essere richieste. Questo è un aspetto molto importante. Un'acquisizione e parlo di acquisire, assorbire, rendere propria tutta una serie di conoscenze che non potete non possedere, che saranno i vostri ferri del mestiere.

Poi un altro aspetto è quello di far acquisire alla famiglia e alla persona della quale vi state occupando tutto questo.

In questo caso il Tutor è il partner del disabile da avviare, soprattutto in questa attività di acquisizione; è un lavoro da far condividere; magari da effettuare in prima battuta, ma poi devo anche far sapere.

Ricordo un colloquio che ebbi, negli anni 1980 per l'avviamento di invalidi psichici, con uno di questi candidati, una persona classificata come schizofrenica ciclotimica. Era una persona che aveva le sue rimostranze da fare perché diceva «Io ero stato avviato quattro mesi fa; sono al lavoro soltanto da una settimana, ma io vorrei lo stipendio dall'inizio, perché qualcuno mi ha detto che nel momento in cui viene emanato l'ordine di collocamento il rapporto di lavoro deve sorgere da lì a una settimana e non di più e quindi voglio il mio stipendio a datare da...». Tra l'altro questa persona aveva l'abitudine di dire, quando c'era qualcosa che lo contrariava, «State attenti, perché ho la patente di pazzo e posso fare quello che voglio». Persona molto corpulenta, grande e grossa.

Abbiamo un colloquio, che fortunatamente si svolge in modo ordinario; non c'è un assistente, etc. È un lavoratore dell'azienda che viene a parlare con me e parla con me. Abbiamo chiarito subito immediatamente — e questa era una nozione da far partecipare alla persona — che non esiste una patente di pazzo. Se esiste una patente di pazzo è un qualcosa che consente soltanto un ricovero immediato, l'immediata prestazione di cure. Tu hai più titolo degli altri ad avere immediatamente soccorso. Ma solo a questo può servire quella che lui definiva la patente di pazzo. Sugli altri aspetti ho passato ad illustrargli quelle che erano le prassi, le disposizioni, la giurisprudenza. Abbiamo parlato anche di giurisprudenza, cosa aveva deciso la Corte di Cassazione sul problema che lui aveva sollevato. Ed è stato un dialogo molto fecondo, perché la persona ha recepito il senso e la dignità del lavoro, dell'esercizio di un'attività professionale. Io mi sono reso conto che al di là di quello che poteva essere il tema del colloquio, c'era stata la trasmissione di questo valore, di questo contenuto. Alla fine del colloquio, la persona per manifestare... mi dice «Ma io le devo qualcosa...». «No, sono io che le dovo attenzione, perché lei aveva posto dei quesiti. Io gliel'ho data, e spero che...»; «Ho capito tutto, è tutto chiaro. Ma siccome lei ha parlato molto, mi ha detto molte cose, si sarà forse sgolato, le regalo una caramella». E la conservo ancora come un premio. Per me è stato l'inizio di un percorso di istruzione mio. Da lì ho percepito alcune cose, ho compreso alcune cose, e ho cominciato a studiarci sopra, a svilupparle. Tutto è cominciato da lì, da quella situazione, da quel fenomeno, da quel dialogo. Ecco perché vi dico che è necessario che voi acquisiate. E questa acquisizione, questo lavoro di acquisizione deve essere anche il lavoro della persona. Vorrei una definizione:

come si chiama la persona oggetto della vostra attività, il soggetto al quale vi rivolgete? Paziente? Cliente? Qual è la definizione?

RAFFAELLA COLOMBO

Il tutelato, che però potrebbe essere cliente egli stesso. Ma normalmente cliente di un Tutor è un terzo, di solito la famiglia. Potrebbe essere anche un ente, che si occupa, che ha la responsabilità di questo individuo incapace di mantenersi e di stabilire dei rapporti normali.

GIANCARLO DE CAROLI

Quindi diciamo cliente e tutelato. Quindi, è un lavoro che dovrà poi essere fatto insieme. Magari partirete voi per primi. All'inizio sarete istruttori, perché dovete trasmettere delle conoscenze, ma questo è essenzialmente importante, anche perché contrariamente a quella che è l'impostazione veterolegislativa, della vecchia legge che vi ho appena illustrato, è pensabile ottenere risultati buoni se si sposta l'attenzione dall'invalidità, quindi dal concetto di invalidità — handicap, disabilità — a quello di talento. Una delle ragioni che mi ha consentito di approdare a questo tavolo è stata provocata da una mia domanda, domanda che la Dottoressa Colombo conosce bene, «Ma è possibile diagnosticare il talento?». certo. È possibile individuarlo, conoscerlo bene? E la risposta è stata positiva.

L'individuazione del talento, e quindi la sua promozione, il fatto di poter prevedere possibilità di sviluppo di questo, è uno dei due pilastri, degli elementi portanti, di quella che immagino debba essere la vostra azione, il vostro lavoro.

E questo comporta un lavoro di acquisizione di conoscenze, di analisi, prima ancora di cominciare a prospettare qualcosa, quindi realizzare un progetto. È un aspetto fondamentale. Tra l'altro è un lavoro che consente la trasmissione del senso più intrinseco, del senso etico del lavoro. Il tutelato deve rendersi conto che sta facendo qualcosa per poterne poi fare altre, sta acquisendo per poi realizzare, trasmettere, esercitare un'attività.

E qui penso che siamo abbastanza consoni, in linea, con quella logica del beneficio che mi sembra essere proprio una delle tematiche fondamentali.

[...]

... universale, nel senso di un beneficio estensibile a tutti i soggetti che hanno a che vedere con il lavoro. Quindi, qualcosa che produce salute, riabilitazione, che è fonte di riabilitazione per il tutelato, ma che è anche beneficio per l'azienda che riceve la prestazione lavorativa. Uno degli aspetti che viene sempre emarginato da ogni considerazione è che si pensa sempre di dover consentire a qualcuno di lavorare come misura di pronto soccorso. Bisogna dargli del lavoro, bisogna tenerli impegnati. Io credo che non ci sia nulla di più sbagliato.

Faccio quindi un altro passo avanti. Io vado avanti con i miei concetti: se ci dovesse essere qualche termine oscuro, qualcosa che io dò per scontato, fatemi pure cenno, interrompetemi, altrimenti io proseguo la mia corsa inarrestabile. Anche perché devo accelerare i tempi.

Abbiamo parlato di esperimenti, sperimentazioni prima dell'emanazione della legge. Nel 1996, a cavallo tra il '95 e il '96, è stata sperimentata su decreto di autorizzazione ovviamente del Ministero del Lavoro in Lombardia la possibilità di abbandonare, mettere in secondo piano questo impianto autoritativo della legge, quindi di stipulare — facoltà da parte della pubblica amministrazione, cioè gli uffici del lavoro — dei patti in deroga con le aziende al fine di consentire un effettivo inserimento mirato dei disabili. Cioè ci si rendeva conto cioè che sostanzialmente bisognava percorrere questo tipo di strada. Già nel 1987, la legge n.56, consentiva con l'art.17, al Ministero del Lavoro di autorizzare sperimentazioni e accordi in deroga alla normale disciplina del collocamento, sia ordinario, che obbligatorio. Naturalmente questo per aziende come quelle per cui avevo iniziato a lavorare io, con molti dipendenti, o che si trovavano di punto in bianco soggette alla disciplina del collocamento obbligatorio. Pensate all'ente pubblico che diventa azienda privata e che deve assumere di punto in bianco tremila dipendenti, a questo punto dice stipuliamo una convenzione per l'inserimento graduale, per un adempimento graduale. Il principio dell'inserimento graduale è stato proprio uno dei cavalli di battaglia che le organizzazioni imprenditoriali hanno messo in pista. Bisogna quanto meno prevedere la gradualità in termini certi, perché non è giusto che a Milano c'è un ufficio del

collocamento retto da una persona abbastanza illuminata per cui nella prassi questo è consentito, a Canicattì no, per cui a un certo punto esce l'ispettore e dice: «Ma a te mancano ancora 20 persone da assumere. Ti do la sanzione». Non ha senso. C'erano delle situazioni molto sperequate da zona a zona. Noi abbiamo la fortuna di operare a Milano e in Lombardia che è una delle regioni in cui l'attuazione di questa legge è sempre stata realizzata *cum grano salis*, con molta avvedutezza, anche perché ovviamente i protagonisti, sia la pubblica amministrazione, gli uffici del lavoro, sia gli operatori, sia gli imprenditori, hanno sempre avuto parecchie opportunità di incontrarsi, per cui da quella che poteva essere una contrapposizione di tipo dialettico — che a volte c'è stata, e probabilmente ci sarà, c'è ancora — però s'è andata sviluppando una collaborazione di tipo sinergico. Qui in Lombardia il datore di lavoro, anche il più recalcitrante, sa che comunque deve fare qualcosa, non può esimersi del tutto. E quindi si dispone a fare qualcosa. Nel momento in cui si dispone a fare qualcosa, si dispone ad un dialogo, ad un colloquio, ad un incontro con soggetti qualificati. Quindi c'è questa disponibilità da parte delle imprese. E voi dovreste immaginare acquisire informazioni anche su questo aspetto, perché altrimenti rischiate nel concreto di sprecare delle buone occasioni.

RAFFAELLA COLOMBO

A questo punto sarebbe bene che lei chiarisse quali sono le opportunità, o in che cosa consiste la nuova legge.

GIANCARLO DE CAROLI

La nuova legge cambia completamente la prospettiva. Ecco perché a un certo punto io ho rivolto a qualcuno la domanda «Ma è possibile individuare un talento?». Perché si passa dall'inserimento coatto, dall'inserimento graduale, all'inserimento mirato. La legge che è entrata in vigore il 18 gennaio 2000 ha sì sullo sfondo quell'impianto autoritativo, fiscale; non ci sono più le categorie di disabili individuate voce per voce, ma si parla di disabili, quindi c'è un'unica categoria, e l'imponibile di manodopera viene ridotto al 7%. Però a differenza di quanto previsto nella vecchia legge, dove questo era l'aspetto messo in maggiore evidenza, le nuove disposizioni prevedono, quindi estendono *erga omnes*, la possibilità di stipulare convenzioni per l'inserimento mirato. La convenzione per l'inserimento mirato è uno strumento che è molto simile a quello dell'inserimento graduale sperimentato nei cinque anni prima, consentono al datore di lavoro di effettuare una vera e propria selezione, cioè scegliere la persona da inserire in azienda, prevedere percorsi formativi, definire in anticipo le caratteristiche professionali. Finalmente non parliamo più di invalido da collocare, ma di persona disabile in grado di esercitare una certa attività professionale, da inserire in modo mirato e con un percorso ad hoc in un'azienda che lo sta aspettando, perché l'azienda stipulando la convenzione di inserimento mirato, prevede, deve indicare le figure professionali. Quindi, stipulo una convenzione e mi impegno ad assumere tre persone che saranno un ragioniere, un contabile, un impiegato amministrativo, due operai, che inquadrerò in questo modo, ai quali darò questo tipo di retribuzione. Quindi, nel progetto iniziale sostanzialmente sono previsti tutti gli elementi meno il nome e cognome della persona interessata.

Non a caso in quelle che io propongo — a questo punto non è più l'ufficio del Lavoro, non si chiama più così, ma è la commissione per l'inserimento mirato dei disabili — delle convenzioni parlo di candidati, perché il disabile diventa candidato. L'azienda propone, fa un progetto, il progetto viene approvato, quindi inizia una vera e propria attività di selezione come in tanti altri momenti della sua vita organizzativa. Questo, ovviamente, è un elemento che è altamente benefico per la soluzione del problema. Questo spiega perché io insistessi tanto sul fatto di acquisire, trasmettere, cercare di fare emergere il valore del lavoro come esercizio di un'attività professionale, come espressione di talenti che sono stati riattivati, sono stati individuati, attivati, e che vengono praticamente promossi.

RAFFAELLA COLOMBO

Per riassumere: il tratto distintivo della legge entrata in vigore l'anno scorso è la diminuzione dell'obbligo di assunzione di disabili e questa diminuzione è un favore per l'azienda che può ottenerla, questa diminuzione, se si mette in convenzione.

GIANCARLO DE CAROLI

Ridimensionamento dell'imponibile e poi la previsione di un sistema di inserimento lavorativo sostanzialmente imperniato sullo strumento della convenzione. La convenzione che prima era qualcosa di sperimentale, un patto in deroga, che si poteva fare solo in alcune zone o regioni... Tenete presente che poi la disciplina dell'inserimento obbligatorio prevede ovviamente per le imprese alcuni strumenti atti ad evitare che questo impatto sia un impatto durissimo, per esempio c'è la possibilità di compensazione territoriale: un'azienda che ha molte attività produttive può dire, per esempio un'azienda che ha molte unità produttive può dire che ha gli uffici a Milano, con divisione marketing, etc., poi ha 20 uffici commerciali dove sono tutti ispettori vendite, che devono girare con l'automobile, sono sempre in giro, ma lì non ha occasioni da offrire, per cui chiede di poter assumere soltanto a Milano, anche a compensazione delle unità che dovrebbe assumere in altre zone. Questa è una possibilità.

L'altra è quella di chiedere un parziale esonero. Con la vecchia legge parziale esonero voleva dire essere autorizzati ad assumere un minor numero di invalidi a vantaggio di altre categorie come orfani e vedove. Perché le lavorazioni dell'azienda ad esempio sono insalubri, ci sono dei problemi, e quindi non c'è la possibilità di assumere molte persone con problemi fisici. Non parliamo di quelli psichici.

Mentre invece adesso il meccanismo è diverso: posso chiedere di essere esonerato, avere una riduzione del mio imponibile, però per ogni persona che sono autorizzato a non assumere devo versare un contributo particolare, che ammonta grosso modo sui 6 milioni e mezzo all'anno. Questo è il tributo da pagare. Ovviamente devo rivolgere un'istanza che il Ministero dovrà accogliere, quindi sarà valutata anche con molta ocularità, perché queste cose non le concedono con molta facilità, quindi devono esserci ragioni effettivamente motivate. Io penso, per esempio, alla cemenzeria, ad alcune attività manifatturiere che sono effettivamente infrequentabili per chi abbia tutta una serie di problemi.

Queste sono alcune cose che riguardano proprio la gestione di impresa.

Per quanto riguarda le convenzioni c'è la novità e l'importanza di questo meccanismo che prevede appunto la possibilità di inserire sin dall'inizio, sin da prima il disabile in una dinamica del lavoro — ecco perché non mi piace parlare di mercato del lavoro, ma di dinamica del lavoro — ordinaria. Quindi, si passa da qualcosa di straordinario all'inserimento in qualcosa che generalmente avviene per quasi tutti. C'è un'azienda che presenta un progetto e se lo presenta è perché ha delle necessità occupazionali. Quindi, io invito sempre alle aziende a partire da lì: non pensate sempre al disabile che deve venire per forza. Cominciate a valutare quelle che sono le vostre effettive esigenze. Chi dovete assumere nei prossimi mesi, di chi avete bisogno? Da qui parte una valutazione di tipo organizzativo e non solo, proprio su quelle che sono le posizioni offribili.

E quando dico posizioni offribili non mi riferisco a si fa una cernita per cui destiniamo posizioni di basso profilo ai disabili, perché notoriamente il disabile deve fare il fattorino, l'operaio, e quant'altro. No. Si tratta di valutare se nell'esercizio di una determinata attività ci possono essere delle controindicazioni di tipo sanitario. Facevo sempre l'esempio dell'azienda farmaceutica: non posso inserire nei reparti produttivi di un'azienda farmaceutica personale — e non mi sto riferendo a degli operai — di qualunque genere che possa avere delle allergopatie. Mentre invece posso offrire posizione di lavoro anche molto qualificate a persone con handicap anche di un certo rilievo. È stato abbastanza entusiasmante il caso di una persona la cui disabilità era prevalentemente fisica, ma aveva delle implicazioni anche di carattere psichico. Una persona affetta da nanismo, quindi con un fisico che ha tutta una sua conformazione, che però ha avuto la costanza di conseguire un diploma di laurea, non si è lasciato abbattere da questa cosa, ed è riuscito ad inserirsi molto bene. Ovviamente una persona che aveva molti problemi di relazione provocati dall'aspetto fisico. Io sto parlando — scusate la brutalità — del classico nanetto da circo. Immaginatevi una cosa di questo genere, quindi problemi all'interno del luogo di lavoro... Fortunatamente, questa persona ha sempre avuto la possibilità e la volontà di superare alcuni ostacoli che in un primo tempo gli avevano creato dei problemi anche di ordine... Anche perché — è un aspetto che vorrei sottolineare — noi molto spesso siamo di fronte a persone, magari iscritte negli elenchi dei disabili come disabili fisici, quindi abbiamo una disabilità conclamata di tipo fisico, ma molto spesso l'aspetto sul quale bisogna lavorare è quello della psicopatologia.

A me è capitato il caso dell'insegnante che ha dovuto praticamente sospendere il suo lavoro a causa di un tumore al cervello, quindi ha subito un intervento chirurgico, tumore che l'ha interessata in una certa area del cervello, per cui pur essendo riuscito l'intervento, ha avuto postumi sul senso dell'equilibrio, iperacusia, quindi impossibilità di poter tornare a fare l'insegnante. Quindi disabilitata proprio su quella che era la sua attività professionale. Tra l'altro una convalescenza lunghissima, quindi una inabilità totale per un lungo periodo, e parziale ma disabilitante proprio per quel tipo di attività, come postumo dell'intervento. Non avrebbe più potuto fare l'insegnante di inglese: la sua attività era quella. Quindi è vissuta sostanzialmente reclusa, vuoi per la convalescenza, vuoi per tante cose, per parecchio tempo. Si è iscritta alla lista degli invalidi, perché ovviamente il grado di invalidità riconosciuto, conclamato era rilevante, ma lei aveva anche problemi di relazione, di orientamento nei rapporti interpersonali. Bene, questa persona attraverso un percorso di riabilitazione è riuscita ad inserirsi tranquillamente in azienda, è riuscita ad avere sostanzialmente anche un percorso di carriera, perché dovendo iniziare un lavoro ex-novo, la sua professionalità non era più riutilizzabile. C'erano però dei talenti che potevano essere messi in gioco. L'azienda è una casa editrice scolastica, di libri di testo, e oggi lavora all'archivio iconografico, che non è un'attività di archivista, ma è un'attività per la quale sono richiesti determinati titoli e una determinata preparazione di base. È riuscita poi a riattivarsi su un'attività diversa e con grande soddisfazione. Oggi è una persona soddisfatta. Passando anche attraverso stadi dolorosi, perché l'inserimento non è stato facile: è chiaro, l'azienda voleva conoscerla. Tenete anche presente che voi vi troverete di fronte ad aziende che vogliono conoscere le persone.

Vi dicevo lo strumento della convenzione. Ci sono tre tipi di convenzione: una convenzione pura e semplice: il datore di lavoro presenta un progetto e si impegna ad assumere un certo numero di persone con certe caratteristiche professionali che andrà ad inserire in azienda su queste posizioni di lavoro, etc.

Poi c'è la convenzione praticamente di integrazione lavorativa dove entrano in gioco enti e istituzioni che svolgono funzioni di tutoraggio. La convenzione di integrazione lavorativa è prevista per quei disabili che hanno particolari difficoltà. Mentre la prima è rivolta a chiunque, la persona che ha una particolare patologia, ad esempio un nefropatico, che ha bisogno di determinati trattamenti, di assentarsi dal lavoro per un certo periodo, o la persona che ha subito grosse menomazioni agli arti, immaginiamo un po' tutta questa serie di situazioni.

E poi un tipo di convenzione per l'inserimento tutelato del disabile.

[...]

Ovviamente non basta esibire un certificato e dire "sono disabile". C'è una commissione di valutazione, una commissione di valutazione istituita presso le ASL, che effettua tutta una serie di esami, quindi non solo si riprende in considerazione il quadro clinico così come è certificato, così come la persona lo ripropone, ma attraverso uno dei vari provvedimenti di attuazione di questa legge, il famoso *Atto unico di programmazione*, dà un'elencazione molto burocratica di parametri che secondo me sono molto generici, però di elementi che devono essere presi in considerazione. Perché ecco, al di là del burocratismo, alle volte scandaloso, alle volte stupido, di certe classificazioni, c'è un aspetto positivo che io vorrei però poteste cogliere: una volta, come lei giustamente diceva, la persona si presentava dicendo di essere disabile, presentando la documentazione, e veniva iscritta in un elenco dove grosso modo si diceva "Mario Rossi, operaio" e tutto finiva lì. Quindi c'erano degli elenchi con un nome, un cognome e una qualifica data non si sa bene come, perché non si aveva notizia neanche del titolo di studio. Questo proprio perché eravamo nella logica dell'inserimento random, casuale, un po' come il palio di Siena.

Adesso non è più così: si valutano quelle che sono le caratteristiche della persona, le sue inabilità e le sue abilità. Fortunatamente anche il collocamento ordinario si sta orientando in questo modo: non abbiamo più una lunga lista di disoccupati. Proprio da quest'anno sono entrate in vigore nuove disposizioni organizzative che prevedono il colloquio con le persone candidate interessate, nelle quali si accertano le esperienze, i titoli di studio, il percorso formativo, ed eventualmente le esigenze di formazione, perché il grosso problema, molto spesso, non è la disabilità, ma è la mancanza di una scolarità adeguata. La grossa difficoltà ad avviare a un'attività lavorativa a volte non è tanto costituita dalla patologia che lo affligge o lo disabilita, ma dal fatto che non ha studiato, non è andato a scuola, è stato lasciato per lungo tempo privo di qualunque tipo di formazione. Ha la licenza media, ma sappiamo tutti come l'ha conseguita.

E questa è la forma di disabilità più grave da sconfiggere, o per lo meno fra le più gravi. Perché noi abbiamo sostanzialmente la persona in quel momento incollocabile, perché ha problemi di comunicazione, non riesce proprio a interagire con gli altri.

Al secondo posto la persona non scolarizzata e meno difficili altri tipi di problematiche. Quelle possono essere affrontate e via via risolte. Io prima vi ho parlato di due casi. Casi abbastanza impegnativi, perché anche il caso dell'insegnante non si presentava di facile gestione, per chi si è occupato della riabilitazione professionale di questa persona. Però aveva la fortuna di avere un titolo di studio, di avere già lavorato, di essere comunque riattivabile, per una attività lavorativa, anche se lei all'inizio ne aveva paura. Istintivamente avrebbe preferito rimanere a casa con la sua bella pensioncina di invalido civile. Non era più giovanissima, ancora un po'..., tiro... Poi è scattato qualcosa, qualcuno è stato capace di far scattare qualcosa in questa persona. E tutto il progetto ha avuto un esito direi veramente di successo.

Come vedete, questa era un po' la vecchia normativa, che non prevedeva granché se non sperimentazioni, sperimentazioni e una serie di strumenti attivabili.

Qui vedete che nelle convenzioni si prevedono tempi e modalità di assunzione dei disabili, scelta nominativa, svolgimento di tirocini normativi, periodi di prova più ampi da quelli previsti dai contratti, programmi di integrazione lavorativa dei disabili di difficile integrazione nel ciclo produttivo. E poi l'inserimento del disabile assunto presso cooperative sociali e liberi professionisti, l'applicazione delle riduzioni contributive, perché ci sono ovviamente delle agevolazioni per i datori di lavoro.

Io adesso vi ho illustrato i primi due tipi di convenzione; c'è quella pura e semplice; di integrazione lavorativa; l'inserimento mirato e tutelato, dove è possibile prevedere tutte queste cose. Abbiamo sempre e comunque un disabile che viene assunto perché scelto, attraverso una selezione. Ma c'è qualcuno che lo accompagna e gli consente di candidarsi. Non solo. Ma siccome abbiamo detto prima che la mancanza di scolarizzazione è l'handicap più grave, o comunque tra gli handicap più gravi da superare, viene incentivata la possibilità di effettuare tirocini, stage, periodi di prova più lunghi, che vuol dire sostanzialmente che sono tirocini, per acquisire tutta una serie di cognizione, per poter riattivare, ri-smuovere, smuovere, le proprie abilità, che devono essere ovviamente collegati a quei talenti che qualcuno ha in prima battuta individuato.

Poi abbiamo un terzo tipo di convenzione: il distacco del disabile presso le cooperative sociali o un disabile professionista. Sostanzialmente cosa succede? Un'azienda vuole assumere una persona ma non è in grado di inserirla bene. Perché? Perché la persona ha ancora dei problemi, non ha ancora completato un certo tipo di percorso. La risposta una volta era quella di creare sostanzialmente dei luoghi protetti. Molto spesso si sono levate indignate affermazioni: queste sono aziende ghetto. In realtà sono dei posti dove si fa finta di far lavorare la gente. In alcuni casi, purtroppo, era vero. Qui si supera questo concetto. Non sono più aziende-ghetto, o pseudo-realtà lavorative dove si fa un po' di ergoterapia... scegliete voi il tipo di sostantivo più adeguato. Ma si tratta di iniziative di lavoro, effettive, quindi cooperative che producono, realizzano qualcosa, svolgono un'attività, ma che però si sono particolarmente attrezzate, quindi perché gestite e governate da persone preparate e sensibili, sono in grado di ricevere e fare praticamente da incubatore per il disabile che poi, alla fine del percorso, tornerà presso l'azienda che lo ha assunto. L'azienda si fa carico non dell'assunzione al proprio interno, nel proprio organico, del disabile, ma lo distacca presso una cooperativa sociale o un libero professionista, che ricevono il disabile distaccato e lo inserisce nella propria realtà. Questo per un anno, prorogabile di un altro anno, e immagino che questi termini non saranno destinati a restare così rigidi. Oggi la legge parla di un anno, prorogabile di un altro. Sono disposizioni entrate in vigore da pochi mesi, ma sono convinto che ci saranno delle deroghe, saranno possibili ulteriori dilazioni, non troppe, però magari anche un tre-quattro anni.

Cooperative che non sono state costituite così allo scopo di dire "Io non lo voglio assumere; pago, ma tenetevelo voi". Ma sono cooperative che in realtà hanno in appalto lavori per l'impresa titolare del rapporto di lavoro. Quindi c'è del lavoro vero. Penso allo stampatore che stampa le polizze per una compagnia di assicurazione. Per cui c'è un piccolo ufficio stampa collocato anche all'interno della compagnia, ma l'azienda non è in grado di inserire il disabile, perché ha dei problemi relazionali il disabile, lo può distaccare presso la cooperativa sociale che realizza la stampa di determinati prodotti, e questo rapporto di lavoro si instaura: chi paga lo stipendio è la cooperativa sociale, però l'imprenditore è tenuto ad assicurare lavoro, commesse, per un importo pari al costo del lavoro del disabile. Qui c'è una commessa di lavoro, c'è del lavoro vero. Quindi, l'imprenditore può distaccare presso un terzo, però nell'ambito di questa dinamica.

Ecco perché parlavo di lavoro inteso come beneficio universale. Ogni soggetto coinvolto finisce per produrre occasioni positive per altre, anche di fronte a modifiche e sperimentazioni così complesse e articolate.

Quindi, si realizza una vera e propria sinergia: non è più un rapporto dialettico, non è più uno scaricamento di responsabilità o di oneri sociali intesi non in senso economico, ma in senso politico e organizzativo, ma di un circuito di lavoro vero.

Questi sono sostanzialmente i tre tipi...

[...]

Un contratto, un contratto d'appalto. Il legame è quello di tipo contrattuale tra impresa e impresa: tu cooperativa che produci gli stampati, tra sei mesi mi devi stampare questo. Un rapporto di natura commerciale. Se prima ti commissionavo certe cose, adesso a maggior ragione, e per un volume di lavoro almeno pari se non superiore a... proprio perché tu stai accogliendo il disabile che dovrei assumere ma che ti distacco. La durata del distacco può essere di un anno o due, ma immagino che saranno previste — perché poi le attività lavorative non sono mai così canonicamente prestabilite — anche delle deroghe, perché se una persona sta compiendo un percorso di addestramento professionale non glielo faccio interrompere perché sono scaduti i 12 mesi. Ben difficilmente qualunque autorità pubblica possa disporre una cosa di questo genere.

Questo è il sistema convenzionale. Spero di aver risposto alla sua domanda.

[...]

La domanda è molto profonda, però sono in parte costretto a rigirarvela, nel senso che questo dovrà un po' costituire il senso e sarà il vostro banco di prova, la vostra attività. Se il distacco è stato realizzato nella prospettiva della logica del rinvio — rinvio il problema, lo mando alla cooperativa — io dopo un anno mi ritrovo punto e da capo. Ma direi che su questo tipo di logica gli imprenditori si stanno ravvedendo molto bene. Già coloro che stipulano le convenzioni hanno rifiutato la logica del rinvio. Da parte delle imprese c'è molta sensibilità su questo.

Sarete poi voi a giocare un ruolo progettuale sulla base della vostra competenza, della competenza che avrete acquisito. Sarà molto importante andare a vedere un effettivo percorso di crescita professionale. Sarà un anno nel quale tutti i problemi di tipo relazionale, o per lo meno i più grossi, i più rilevanti, dovranno essere risolti. La persona magari non raggiungerà la salute, la guarigione, del tutto, però avrà compiuto quei progressi che gli consentiranno poi di poter essere inserito nell'altra realtà. Questo ovviamente è l'aspetto più duro, più difficile, più delicato, della vostra attività, se doveste trovarvi in una situazione di questo genere.

Qui c'è una griglia di elementi da considerare: la capacità di acquisire cognizioni, di mantenere un comportamento positivo, dunque attività mentali e relazionali. Lascio a voi il commento sulla validità, sulla pregnanza, sulla scientificità di questo manufatto legislativo. Ve lo propongo, lo lascio alla vostra lettura. Una sua intrinseca validità può averla.

Per non assumere il ruolo del difensore d'ufficio, però, mi preme sottolineare un fatto: abbiamo superato la logica dell'inserimento burocratico. Anche se questa griglia può far pena — non lo so — o uno potrebbe dire “non è questo il modo di valutare una persona”, scandalizzarsi e strapparsi le vesti, e avere perfettamente ragione. Però mi preme sottolineare che c'è stata una svolta, è scattato un clic; in quella che è la più inemendabile delle malattie, che io chiamo la stupidità, è scattato un clic: che se anche è una reazione stupida, è una reazione nel senso giusto. Valutiamo una persona, valutiamo le sue caratteristiche, valutiamo le sue abilità. E penso che prima o poi si potranno ottenere risultati migliori. E sicuramente si otterranno risultati migliori grazie a quello che potrebbe essere il vostro intervento.

Questa è una prima griglia di partenza, un qualcosa che è stato elaborato in fretta e furia a tavolino. È una griglia molto generica, qualcosa che fa sorridere, detto in termini eufemistici.

Cosa vuol dire? Che comunque si è entrati in un certo tipo di logica. Il miglioramento di questo schema dipenderà anche dalle iniziative che saranno intraprese in tal senso da tutti i protagonisti coinvolti, Tutor inclusi. Perché il Tutor non è un personaggio che resta semplicemente a fianco del tutelato, ma è un professionista che interagisce con tutte le strutture che vanno attivate, perché c'è un percorso di inserimento al lavoro, di abilitazione, che richiede l'attivazione di una molteplicità di soggetti. Quindi, non solo le imprese, non solo la pubblica amministrazione o l'ufficio servizio per l'inserimento mirato, così per definire

la pratica di iscrizione nelle apposite liste, ma i centri di formazione. Tutte le opportunità di crescita professionale che vengono offerte. Noi sentiremo tra poco proprio un'esperienza del genere.

Per concludere, ho pensato di sintetizzare quelli che sono proprio gli aspetti fondamentali dell'attività di tutoraggio così come si è prospettata dall'esame di queste disposizioni. Ecco i riferimenti legislativi io ve li ho dati; la vecchia legge è la n. 482 del 1968, mentre invece la nuova legge ...

RAFFAELLA COLOMBO

...cioè il pensiero di lavoro, il desiderio di lavorare e le possibilità effettive di lavoro da parte di un individuo che vuole lavorare. Spero che ce ne sarà il tempo, ma l'esempio che porterebbe Simona Gabrielli tocca proprio questo punto: un individuo che aveva l'idea, l'intenzione di lavorare, ma non aveva le minime possibilità di farlo. Quindi, è difendibile o non è difendibile, e in che misura? La legge, così come si propone oggi, è una opportunità; che un individuo la conosca è bene, perché la legge non darà posto di lavoro a nessuno ed è nata per favorire l'effettiva produttività, e quindi per favorire le aziende, e anche per favorire l'individuo disabile; ma innanzitutto per favorire l'azienda. Quindi, si tratta di utilizzarla, non per favorire l'azienda: questo va da sé.

GIANCARLO DE CAROLI

Anche perché l'azienda ha i suoi tutors, ha la sua organizzazione che è in grado di soddisfare esigenze di tutela, perché anche l'azienda può avere esigenze di questo genere; vuole che sia tutelata la realizzabilità dei propri obiettivi, per esempio; e qui ci sono fior fiore di tutor, esperti di questo tipo di dinamiche. Secondo me, lei ha perfettamente ragione, nel senso che qui c'è campo e possibilità proprio per iniziare ad attivare una dinamica all'interno della quale il diritto al lavoro non è una mera petizione di principio, ma è un'acquisizione realizzata attraverso un certo tipo di percorso, una certa attività.

LUISA RESCALDINA

FORMAZIONE

Pensavo di fare un quarto d'ora e questo quarto d'ora io ve lo proporrei in questo modo: dandovi alcune informazioni del nostro progetto, perché come colleghi potreste anche avere interesse ed essere informati di questa esperienza. Poi proporvi alcune riflessioni. Volevo ringraziare il Dott. De Caroli, perché nella sua relazione estremamente ricca e dettagliata mi ha stimolato delle ulteriori riflessioni, per cui in diretta riprenderei magari alcune questioni che sono state portate alla vostra attenzione in precedenza e per poi lasciarle a un possibile momento di confronto.

Lavoro in un ente di formazione professionale che è l'ENAIIP, esiste dal 1960 ed è una fondazione adesso che sul territorio nazionale si occupa di formazione professionale. Ha un'articolazione regionale, ed è presente in molti centri, e nello specifico la mia attività professionale si svolge in un centro di Milano. L'ENAIIP Lombardia ha due centri in Milano Città, uno in zona Famagosta molto connotato sulla formazione ad alto livello, in particolare sulle nuove tecnologie, e l'altro centro che è quello presso il quale io presto la mia attività professionale in Via Ventura, cioè zona Lambrate, che ha come attenzione formativa, come mandato formale, quello di promuovere corsi e formazione per le cosiddette fasce deboli. Già qua il collega portava l'attenzione sui termini che usiamo per definire le questioni. Il mandato è: fasce deboli. Noi facciamo formazione professionale all'interno del Carcere minorile Beccaria, a quello di San Vittore, lavoriamo con il recupero scolastico per i ragazzi drop-out, quelli che non chiudono il percorso tradizionale, con extracomunitari, nomadi. Infatti c'è un collega che è proprio un formatore nomade, un Tutor nomade perché fa lezione in un campo nomadi, per cui la sua aula spesso è ubicata in spazi diversi. Poi abbiamo un intervento molto grosso articolato nell'handicap e uno specifico nella psichiatria.

Io mi occupo in questo momento di coordinare il progetto che si chiama salute mentale, che ha come obiettivo quello di promuovere percorsi di formazione e inserimento al lavoro di persone disoccupate che

utilizzano i servizi psichiatrici del territorio. Quindi, praticamente cosa succede? Dò un'informazione operativa: i nostri allievi non si iscrivono direttamente al nostro corso, ma vengono segnalati e condividono l'accesso al percorso formativo con il terapeuta e i colleghi della psichiatria, dei servizi pubblici. Quindi noi promuoviamo corsi di formazione e percorsi di inserimento al lavoro.

Nella relazione precedente più volte è stato posto all'attenzione il dato che spesso i disabili affrontano il progetto di tornare a lavorare con scarse competenze professionali. Io mi permetto di portare un focus specifico, che è quello della psichiatria, chiamiamola meglio "salute mentale", che porta alcune questioni un pochino differenti; i nostri allievi spesso portano un'alta scolarità. Ci lavoro da sette anni e nel tempo abbiamo cominciato a individuare due tipologie di persone che arrivano ai nostri corsi: persone molto giovani, ragazzi di 20-21 anni, che cominciano ad avere una grossa crisi — parliamo di patologie psichiatriche rilevanti — verso i 16-18 anni, crisi nella scuola tradizionale, di solito stanno male prima della maturità, non concludono la scuola superiore e quindi portano sulla carta una professionalità pressoché inesistente.

L'altra tipologia di nostri allievi sono uomini e donne di 35-40 anni, con una buona professionalità — quindi anche esperienze di lavoro pregresse — con una buona scolarità precedente e con una drammatica fuoriuscita dal mercato del lavoro, spesso conseguente o in concomitanza a ricoveri nel servizio di diagnosi e cura, e da lì si chiude, la persona. Esce, va alla deriva dal mondo del lavoro, e poi si trova un po' con pesanti difficoltà a riprogettarsi.

Per queste due tipologie di persone abbiamo individuato percorsi di formazione diverse. Abbiamo corsi a qualifica, corsi cioè in cui si impara una nuova professione, proprio per i ragazzi più giovani che proprio non ce l'hanno. Perché non hanno avuto il tempo per maturarla e per costruirla. Per le persone più adulte che hanno già avuto un'esperienza di lavoro precedente, abbiamo progetti individualizzati, che hanno l'obiettivo di fondo di tirare fuori il talento. A grandi linee l'offerta formativa è differenziata su questi due livelli; formazione a qualifica per chi costruisce ex-novo una competenza professionale. Servizi individualizzati di orientamento e accompagnamento al lavoro per chi necessita di una riprogettazione, di un rientro al lavoro, avendo già però di dote un'esperienza professionale e anche scolastica.

Se non ricordo male l'85% dei nostri allievi ha fatto le scuole superiori; circa il 70% le ha concluse e abbiamo su una media annuale di 45 allievi una decina di laureati. Questo per darvi i dati. Quindi, anche le aziende spesso si trovano con candidature di un certo livello.

Qual è la questione? Parlare di salute mentale e lavoro vuol dire — a mio avviso — cominciare a pensare che incontriamo persone che non sono diversamente abili rispetto a una mansione, a un profilo professionale, ma sono diversamente abili rispetto all'ambito di lavoro entro il quale questa mansione la fanno. È banale, ma questo cambia molto le attenzioni, le acquisizioni di cui si diceva prima. Io ogni anno ho un allievo laureato in Bocconi. Quindi quando io mando questo curriculum a un'azienda è chiaro che mi chiamano subito: "Ma me lo faccia conoscere". Qual è la questione? È che gli sto presentando una persona che sulla carta ha delle straordinarie competenze professionali, delle grossissime difficoltà a stare il quel posto di lavoro lì. Io lo chiamo un dato di entrata necessario, sul quale chi come voi, va a costruire una funzione di Tutor deve comunque farci i conti.

La nostra esperienza qual è? Un primo dato. Il collega diceva che è molto importante acquisire dati: ma è anche dare dati. Ma anche acquisire dati dall'azienda rispetto a: "che prefigurazione c'è rispetto alla malattia mentale nell'azienda XYZ? Che dato porto io come tutor della malattia mentale del mio allievo? Molto spesso — e qua voi siete bravi perché avete un mandato o della famiglia o del paziente, o del cliente, nel vostro caso, e che vi tutela da alcune procedure di lavoro che spesso l'organizzazione dà agli operatori dei vari enti. Spesso i miei colleghi degli enti pubblici presentano gli allievi in azienda come pazienti. L'azienda vuole sapere se si porta a casa un potenziale buon lavoratore o un casino che non sa gestire. Quindi, la prima cosa che la nostra esperienza ci ha portato a maturare, è che all'azienda dobbiamo dare dei dati di caratteristica di funzionamento: questo signore quando lo accompagni in azienda ha fatto con te un percorso di bilancio di competenze, di messa a fuoco del proprio talento, quindi il Tutor deve portare questo signore e dire "questo signore funziona bene su queste cose, sa fare bene questo e questo; sa fare abbastanza bene queste cose però a una caratteristica sua di funzionamento: funziona se è in un contesto di questo tipo. Questo per un paziente psichiatrico al lavoro è determinante.

La diagnosi clinica non è fondamentale; è importante una diagnosi di tipo funzionale, cioè quali sono i comportamenti attesi, ragionevolmente questo signore, perché come tutti gli umani è organizzato in un certo modo, messo in un posto così, funzionerà così, piuttosto che in un'altra situazione di lavoro si muoverà

in un altro modo. La nostra esperienza ci ha portato a dire che portare queste considerazioni mette, nella fase di individuazione delle opportunità di tirocinio, già delle condizioni di conoscenza reciproca che ci fanno dire “a fronte di... queste sono le possibilità, queste non sono...”.

Mandare gli allievi per forza al lavoro, si diceva prima, non ha alcun senso. Adesso si parla molto di patologie legate allo stare male al lavoro: ma se uno è già stato male, perché lo devo mandare per forza a lavorare? Ha senso il progetto di ritornare a lavorare nelle condizioni che ragionevolmente ci fanno attendere che tirerà fuori il suo talento e non si dovrà schiantare sulle sue necessità di funzionamento. Questo è un primo dato che volevo portare alla vostra attenzione.

Le altre questioni sulla funzione di Tutor sono anche legate al fatto che in questo momento, bisogna in termini di acquisizione di dati sapere che — parlo di Milano città — le istituzioni che a vario modo partecipano alla promozione di progetti di inserimento al lavoro di pazienti sono più di una e molto spesso con una attività che dovrebbe tendere ad armonizzarsi, in realtà ancora in alcune situazioni ognuno fa il proprio pezzettino: il comune di Milano, un ufficio che è demandato ad attivare strumenti di mediazione al lavoro, però non mette a disposizione la risorsa; l'ufficio provinciale del lavoro si sta riorganizzando e ha proprio un ambito che si occupa di promuovere progetti individualizzati: lì arrivano le aziende.

Allora, io Tutor dove mi muovo? Devo essere bravo a capire chi fa che cosa, in termini di mandato istituzionale, ed essere forse un po' al di sopra, tenere le fila di tutte queste organizzazioni che spesso si muovono in maniera un po' più armonica; in realtà, in passato in alcune situazioni si arrivava persino ad avere delle sovrapposizioni di competenze: lo faccio io, lo fai tu, ma se lo fai tu, voglio farlo anch'io... In queste situazioni diventava disagevole promuovere un'esperienza di lavoro. Quindi, acquisire informazioni vuole dire conoscere molto bene un territorio: Milano Città funziona diversamente da Milano provincia, perché Milano Città vede come istituzione presente non soltanto gli uffici della provincia, ma anche uffici del comune, che è un po' una particolarità soltanto della nostra città. La Provincia ha individuato degli altri ambiti di lavoro. Io vi invito se vi troverete nell'attività professionale di accompagnamento e di mediazione al lavoro per fasce deboli, a conoscere bene i mandati e le titolarità: chi fa che cosa e cosa posso chiedere a un ufficio piuttosto che a un altro, oltre a tenere poi le fila di tutto, perché spesso una persona disabile fa un po' fatica a muoversi.

Poi volevo riprendere una questione molto interessante che portava il collega in precedenza. Noi come Tutor dobbiamo conoscere molto bene le titolarità, chi fa che cosa, le istituzioni e le normative, ma è importante anche comunicare queste informazioni all'allievo, al paziente, al cliente. Se non è capace lui, ci sono io, ma a lui devo rimandare il più possibile le conoscenze. Dobbiamo essere traduttori, dare all'allievo le maggiori informazioni possibili. Più un allievo conosce, più può scegliere e quando uno può scegliere sta anche un po' meglio di salute.

Conoscere, acquisire informazioni per me nella mia funzione di Tutor ma essere anche un diffusore di informazioni. Molto spesso i nostri allievi... a me è venuta questa immagine, che a me è venuta e a me piace molto: tutti abbiamo dodici matite; a volte i nostri allievi non hanno la punta su tutte e dodici le matite, per cui dobbiamo anche essere capaci di riconsegnargli il temperino per fare in modo che riescano autonomamente a...

Un'altra questione che volevo proporvi è che rispetto al quadro normativo che il collega ci ha fatto, gli allievi nostri, quindi persone che sono iscritte al collegamento obbligatorio, quindi con una diagnosi di tipo psichico, entrano in azienda soltanto con progetti individualizzati. Questo diciamo così. Ha portato gli operatori della sanità e della formazione a grossi confronti. La legge c'è e su questa dobbiamo fare i conti.

Raffaella Colombo mi chiedeva di spiegarvi la differenza. Vuol dire che se io ho un altro tipo di disabilità rispetto al signore che chiedeva, mi iscrivo a Milano al collocamento ordinario, dopo di che mi posso iscrivere al collocamento obbligatorio, portando una documentazione molto semplice: l'istanza di invalidità. Una volta iscritto al collocamento obbligatorio, se io ho un qualsiasi tipo di disabilità, posso essere chiamata numericamente oppure afferire al discorso del convenzionamento, e quindi partecipare attraverso corsi di formazione alla formazione e quindi entrare in azienda attraverso tirocini formativi. Però, se la mia invalidità, quella dichiarata, è di tipo psichico, non verrò più chiamato numericamente ma soltanto nominalmente, quindi soltanto attraverso lo strumento della convenzione. Vuol dire che l'azienda deve dire *Noi vogliamo te*. Sapete benissimo che riuscire a portare un'azienda a dire *We want you* rispetto a un paziente psichiatrico, vuol dire svolgere... essere bravi noi della formazione e proporre percorsi formativi adeguati alla richiesta del lavoro. La programmazione dei nostri corsi il prossimo anno l'abbiamo fatta in collaborazione con l'ufficio provinciale che ha raccolto tutte le convenzioni delle aziende. Ci hanno detto: guardate che le aziende si muovono sotto questi profili. Forma questi profili, perché sono attesi dalle aziende. Un minimo di sinergia si sta un po' definendo. Però sapete bene che rispetto alla questione che vi

dicevo prima i nostri allievi entrano in azienda non perché hanno delle competenze tecniche ma perché dobbiamo essere bravi, e devono essere bravi loro, ad avere chiare le loro qualità di funzionamento, cioè aiutarli nell'esperienza di formazione, ma anche in un accompagnamento significativo, a capire quali sono le condizioni tali per cui riusciranno bene a fare tecnicamente quel lavoro.

Noi abbiamo inserito una ragazza nell'ambito di una grossa attività commerciale, l'azienda è Media World, è molto grande. Questa signora ci aveva detto: «Io so fare molto bene la ragioniera, però in un ufficio di dieci persone non ce la faccio, perché comincio a pensare che queste lavorano meglio di me. Se io ho una sola collega, fatemi provare, io credo che così funziono». Con una collega è da un anno che va a lavorare. Fra l'altro questa signora in cura psichiatrica per un grave disturbo alimentare, spesso l'abbiamo chiamata e ci viene risposto che è fuori a mangiare con i colleghi di lavoro. Questo come esito. Quindi, lavorare con il paziente, nel nostro caso allievo, nel capire quali sono le condizioni di contesto di funzionamento.

L'altra questione importante è se una persona ha una pregressa esperienza professionale di un certo tipo, non le posso proporre di fare le pulizie. Devo ragionevolmente proporle un ambito professionale che valorizzi le sue competenze, che comunque ci sono. Probabilmente questa signora fa bene la ragioniera non perché ha fatto bene la scuola superiore, ma perché è in un contesto di lavoro che non la chiama a doversi difendere, e quindi a creare tutto un mondo di sofferenza che si è portata di dote, e quindi non è tanto la competenza professionale ma quanto riusciamo a costruire con lei di consapevolezza di funzionamento. Mi domando se qualcuno dei colleghi presenti si è confrontato su queste esperienze.

Vorrei soltanto precisare che si tratta di valutazioni legate all'esperienza. Per cui sono suggerimenti che ci vengono da situazioni che abbiamo vissuto anche di difficoltà. Un paziente psichiatrico non ce la fa nel giorno in cui comincia a lavorare. Bisogna poi far sì che la sua esperienza di lavoro possa essere il più gratificante possibile per il maggior tempo possibile. Questa è apparentemente una banalità, ma è un dato sul quale le varie istituzioni non lavorano per niente.

A volte non ci va neanche... Alcuni dei nostri allievi che stanno per essere assunti, il giorno prima non li troviamo più. Sono al centro diurno, piuttosto che... ed è molto interessante questo dato. Quando prima la Dottoressa Colombo diceva di lavorare sugli aspetti di motivazione, di aspettative, a volte i nostri allievi si rappresentano nell' «andrò a lavorare, quindi sarò di nuovo sano». E questa è l'anticamera del fallimento, perché è importante ricondurre il dato a «Stai bene tanto da poter lavorare. Non vuol dire che ci sono delle parti delle quali comunque qualcuno si farà carico, continuerà ad avere un rapporto con il tuo terapeuta, eventualmente potrai fare delle cose al centro diurno». E dobbiamo farlo per forza noi, perché al paziente non riesce. Dobbiamo essere bravi a rimandare un'immagine di continuità: si può lavorare ed essere un paziente psichiatrico. Spesso su questa comunicazione i servizi fanno un po' fatica; a volte colludono con la parte: «Ma se va a lavorare non ha più bisogno di noi». È l'anticamera del fallimento. Noi ci siamo raccontati un po' così le sparizioni del giorno prima.

Poi, la cosa bellissima è che quando incontriamo un allievo per dire «Domani sei assunto e andiamo in azienda», sapete cosa dico quando usciamo? «Sì, hai firmato. Però ti puoi licenziare quando vuoi» che è riconsegnare alla persona il fatto che «adesso ci vado, sto così; non starò sempre così ragionevolmente, e ho una serie comunque di supporti» e su questo si allentano molte tensioni.

Qual è un punto aperto che volevo proporvi? Se anche un allievo firma e va a lavorare, non è che il primo giorno è fatta. Questo signore ci deve andare tutti i giorni. E non c'è in questo momento a Milano un'istituzione che ha maturato la consapevolezza che è importante esserci su questa parte. Tutti i servizi parlano di inserimento. Ma inserimento è il punto uno di una esperienza che ci si augura possa essere la più lunga e la più felice.

Su questo c'è decisamente una mancanza di funzione. Una funzione che tuteli l'esperienza durante lo stare in azienda è un po' un ambito decisamente sguarnito. Tant'è che molto spesso a noi che facciamo formazione ci chiamano le aziende per dire che un allievo di anni prima gli sta dando problemi e chiedendo un aiuto. Quindi è proprio un indicatore che io ho anche dalla richiesta dell'azienda. L'azienda dice: «Me lo inserisci, ma poi, se c'è qualche problema cosa faccio? Chi c'è?». Nel quadro milanese non c'è una funzione garantita. Parlo di funzione garantita perché alcuni CPS lo fanno. Però è lasciato a discrezione. Ci sono alcuni servizi che di questo aspetto non se ne occupano. Credo che questo sia l'ambito vostro di particolare interesse: dove se non lì una funzione di Tutor è importante? La funzione del Tutor che è appunto lì per la tua tutela su questa esperienza. E credo che quindi in questo ambito ci sia la necessità di tenere le fila. Voglio aprire un altro aspetto: quando un nostro allievo va a lavorare, tutta la famiglia salta per aria, di solito. Oppure, ci sono delle questioni. Le istituzioni non riescono a tenere le fila di tutto, a tenere il polso di cosa sta succedendo intorno a questa persona. Chi meglio di un Tutor definito nelle vostre competenze lo può fare?

C'è un modello su cui ho letto un articolo di qualche tempo fa di operatore, il *case manager*, il manager che tiene in mano le fila di tutto. Non vorrei entrare nel merito della questione, però riflettendo sulla mia pratica lavorativa, quando sento che c'è questa parte che è scoperta, credo che una funzione di tenere in rete il tutto sia molto importante e possa essere una funzione che tiene, che può svolgere una persona che fa il Tutor.

Un'ultima cosa, che però è solo informativa. Il collega dell'azienda prima faceva riferimento alle nuove attività che il collocamento obbligatorio a Milano sta promuovendo. Credo sia importante che voi lo sappiate, perché vi può succedere che qualche vostro cliente può essere contattato. La Provincia di Milano sta promuovendo un progetto che si chiama *Match*, che si occupa di fare proprio quello che ci si diceva prima: conoscere ogni singola persona disabile iscritta al collocamento obbligatorio, che funziona anche su regime provinciale, e abbinare le competenze professionali, lavorative delle singole persone alle scoperture che le aziende dichiarano in termini di mansioni. Non entrerei qua nel merito di discutere luci ed ombre di questo servizio, però vedete anche come un'organizzazione che prima era molto definita, adesso anche qua è arrivata la consapevolezza di "mettiamo insieme le due questioni".

GIANCARLO DE CAROLI

Anche perché l'inserimento non è — e lo prevede la stessa legge — l'assunzione e quindi il primo giorno di lavoro, la prima timbratura del cartellino, ma se non altro, da un punto di vista proprio così leguleio, il completamento del periodo di prova. Tenuto conto che i periodi di prova possono essere più lunghi, avere una durata maggiore, quindi ancora di più di qualche mese, e in termini di prassi organizzativa delle aziende l'inserimento è il positivo compimento del primo anno di attività lavorativa. Allora lì si può dire che l'inserimento è stato effettivamente portato a termine.

LUISA RESCALDINA

È molto importante questa precisazione. Si chiama *Match*, come "partita", in realtà è una sigla...

GIANCARLO DE CAROLI

Perché è un'attività di *matching*, cioè di incontro tra domanda e offerta.

LUISA RESCALDINA

A questo progetto afferiscono tutte le persone disabili. È chiaro che — è banale — per appartenere alle categorie protette bisogna avere un riconoscimento almeno del 46% di invalidità. E ci sono persone che magari ne hanno meno, ma questo averne meno vuol dire non appartenere a questa denominazione, e quindi non avere le tutele di legge. Io lascerei qua la riflessione, con la speranza di poter confrontarmi con voi su alcune questioni.

Non so se direttamente interveniva la collega a presentare il caso, tra l'altro di una persona che anch'io ho conosciuto.

Per introdurre il caso, il signore di cui ci parlerà la collega è un giovanotto che ha svolto con noi un'esperienza di cui tra l'altro non vi ho parlato, ma me ne dà motivo l'introduzione alla collega di parlarne, di pre-orientamento.

Quando prima vi ho presentato in maniera molto veloce l'articolazione dei nostri corsi, sono entrata nel merito soltanto delle attività formative, ma per andare a costituire i gruppi di lavoro, le classi che poi compongono l'articolazione del progetto, noi ogni anno incontriamo i candidati in alcuni momenti di pre-orientamento, che hanno l'obiettivo — non usiamo mai la parola *selezione* perché fa molta paura ai nostri allievi e non è quello l'obiettivo — di aiutare una persona a compiere una scelta rispetto a...; il pre-orientamento serve a dare informazione e formazione rispetto a che corsi sono, che tipo di impegno è, che

cosa imparo, che attenzione devo mettere. C'è tutto un momento informativo, ma anche formativo sugli aspetti della dinamica del lavoro. Confrontarsi sul lavoro adesso che cosa vuol dire? Noi facciamo proprio degli incontri con i signori dei CPS per dare questa informazione. Signore, andare a lavorare adesso significa fare i conti rispetto a un mondo del lavoro che è cambiato in questi termini, in questo modo; vuol dire che, se anche appartengo a categorie protette, che comunque questo di per sé non è garanzia che andrò a lavorare. Comunque incontrerò un'azienda che mi chiederà: tu cosa sai fare? Quindi, cominciamo a introdurre anche degli aspetti di ragionamento e di confronto su le questioni di lavoro.

Il giovanotto in questione l'ho conosciuto in un momento di pre-orientamento, accompagnato appunto dalla funzione della collega. Devo dire che è stata un'esperienza particolare, perché questo candidato portava caratteristiche un po' a ponte, tra l'handicap e la psichiatria. Questo ha fatto sì che costruissimo insieme un'esperienza un pochino più individualizzata di accompagnamento alla scelta e non di gruppo, perché le altre persone del gruppo avevano caratteristiche decisamente molto diverse. Io poi ho fatto una piccola funzione e il grosso dell'attività è stata svolta dalla collega a cui cedo la parola.

SIMONA GABRIELLI

IL LAVORO DEL TUTOR

Faccio dei cenni cronologici perché penso che sia importante avere un'idea di tempo che cambia. Nel lavoro del Tutor bisogna tenere conto di un tempo che è un tempo di lavoro, di un lavoro particolare, un lavoro in cui noi Tutor facciamo una parte, poi c'è il tempo dell'Altro, dal quale non possiamo prescindere. Il tempo del lavoro dell'Altro.

Riprendo un'affermazione di prima. A seguito di quello che ho sentito questa mattina e del poco tempo che abbiamo ho ripensato l'intervento che avevo preparato; d'altro canto ci sono stati degli elementi troppo interessanti da lasciare cadere altrimenti.

Ad un certo punto il Dott. De Caroli ha detto: «inserimento mirato e tutelato. Qualcuno lo accompagna e gli consente di candidarsi». Ecco, io posso dire questo, e riprendo le affermazioni che ha fatto nella seconda parte la dottoressa Colombo dell'inserimento. Questa persona, questo mio cliente, come ora mi viene di chiamarlo, onorevolmente, aveva un pensiero di lavoro, un desiderio di lavoro, poi uscito — prendeteli come passaggi consequenziali — capacità effettive in germe, che poi si sono sviluppate, e poi c'è un altro aspetto che mi sono permessa di aggiungere, che è il contesto a cui anche Luisa accennava, la famiglia, dalla quale comunque, anche se abbiamo una delega, non possiamo assolutamente prescindere.

Questa persona è arrivata ad un certo punto: era inserito in un CSE dove aveva chiesto le dimissioni, perché non voleva più stare con delle persone portatrici di handicap. Il direttore ha fatto un primo lavoro con lui, individuando come onorevole questa sua richiesta, ma facendo notare alla persona stessa che comunque cosa voleva andare a fare lui non lo sapeva ancora, che quindi avrebbe inevitabilmente avuto bisogno di qualcuno vicino che lo accompagnasse in questo. Il ragazzo, ma direi la famiglia ha accettato questa figura, il ragazzo più o meno consapevolmente; gli sono stata simpatica per cui mi ha accettato e da lì è iniziato tre anni fa un percorso.

Questo percorso è stato un percorso in cui era evidente che lui aveva il pensiero del lavoro, l'idea del lavoro: «Io voglio andare a lavorare; io sono come gli altri, voglio andare a lavorare». «Bene, cosa vuoi andare a fare?», «Non lo so», «Cosa sai fare?», «Non lo so». Allora il mio lavoro con lui è stato: tutto un lavoro in cui mi ha aiutato anche Luisa — da quando l'ho conosciuta, più o meno un anno e mezzo, a questa parte — abbiamo aiutato questo soggetto da una parte a diventare consapevole dei propri talenti: mai parola fu più azzeccata, secondo me, da riferimento evangelico. Questa persona aveva dei grandissimi talenti, ma erano seppelliti sotto metri e metri di macerie. Uso le parole macerie non a caso. Erano stati dei precedenti disastri che avevano fatto nascondere i talenti. Lui non ci credeva quasi più nei suoi talenti. Era quasi svilito. Ma io non mi sono sentita di far parte di quelle persone che gli davano il posto — e ce n'erano stati tanti, c'erano stati tanti amici intorno a lui, non era una persona sola — non era quello che mi interessava per lui. Secondo me, se il Tutor cade nell'idea di dare un posto, allora mette il piede in fallo, sbaglia proprio. Mi sono vista come colei che aveva lo scopo, l'obiettivo di aiutare questa persona a far venire in luce i talenti e a realizzarli in una maniera più coordinata e più onorevole. C'è stato un tempo, un tempo molto lungo. Siamo partiti tre anni fa in questo stato di confusione, di grande malessere di questa persona. Aveva dei periodi di depressione molto molto forti, in cui si chiudeva in camera, dormiva tutto il giorno, non voleva uscire, non si lavava più. Una volta al giorno mangiava e i genitori dicevano di vivere con grande tristezza

questo stato del figlio e loro riferivano di soffrirne. Quindi, l'inizio è stato tutto uno strutturare, un riprendere il rapporto con questa persona e c'è voluto del gran tempo, tempo con senso, una grande pazienza, ma sempre con un senso. Lui è riuscito in questo tempo a passare dal pensiero di lavoro al desiderio di lavoro. Come è passato dal pensiero di lavoro al desiderio di lavoro? Io mi sono mossa per trovargli un lavoro protetto in una cooperativa costruita apposta per l'organizzazione..., in aiuto alle grandi aziende, mettiamola così. Questa cooperativa offriva, in un luogo protetto, dove lavoravano altri soggetti in condizioni simili a lui, varie opportunità di lavoro, cioè non c'era un solo tipo di lavoro, un solo tipo di proposta. Si passava dall'imbusto di materiale vario, depliant, a imballaggio, a altre cose. Grande entusiasmo da parte di questa persona: «Finalmente lavoro». Allora si è comprato il camice, di quelli blu da officina, era bello impostato: quella mattina lì si è alzato per tempo, si è lavato. È partito nel migliore dei modi ed è proseguito così per un buon tempo, in cui i genitori dicevano: «Finalmente ha iniziato a lavorare». Erano tutti contenti. Apro una parentesi: erano tutti contenti perché era inquadrato, aveva un posto. Qui è un po' diverso da quello che dicevi tu: il ragazzo trova un posto e la famiglia salta. La famiglia è contenta, perché è inquadrato. Si sa che è lì, è con altri come lui, ha trovato il suo posto, come si dice anche nel linguaggio normale.

Io ho trovato con molta attenzione a questo periodo di inserimento, perché innanzitutto aveva bisogno di essere accompagnato fisicamente perché non era in grado di prendere i mezzi da solo o di andare o recarsi in questo ruolo. Era inibito sul contare, quindi aveva bisogno anche di qualcuno che gli spiegasse nella pratica come si procedeva nell'attuazione del lavoro, ma con molta accortezza rispetto a come andava avanti la cosa.

Luisa prima diceva che è importante che ci sia, che in qualche maniera manca all'azienda una figura che la tuteli rispetto all'inserimento e che curi l'inserimento; non c'è sempre. L'azienda in questo senso mi ha visto di buon grado, perché visto l'inserimento e capita la situazione, ha detto: «Ah, bene. Lei come funziona?» «Io funziono da colui che fa il punto di riferimento, sia per l'azienda che per la persona». Quindi, mi hanno visto come un aiuto, e mi hanno usato bene, mi viene da dire, tutti e due, sia l'azienda che il tutelato. Quindi, per ritornare a prima: come si è passati al desiderio di lavoro. Si è passati attraverso un "insuccesso", tra virgolette. Questa persona dopo un po' non è più stata in grado di reggere un orario di lavoro normale, i rapporti con i colleghi, di sostenere le richieste che gli venivano fatte. Viveva il tempo con una sofferenza visibile; a un certo punto il responsabile dell'officina ha detto «Riduciamo l'orario di lavoro». Mi capitava di andarlo a prendere e lo vedevo con le mani in tasca e i lineamenti contratti: «Ma che ore sono? Ma perché sei arrivata a prendermi adesso e non prima?». Molto angosciato. Non ci stava più bene.

Allora a un certo punto gli ho chiesto: «Ma che cosa vuoi fare?», «No, ma io voglio stare qua, perché ci sto bene. Io lavoro». Anche lui era connivente in qualche maniera con i suoi genitori; aveva trovato il suo posto e ci voleva stare e di fronte all'evidenza del suo non essere ben accettato addirittura dai suoi colleghi che erano lì a lavorare — chi conosce i ragazzi down sa che impostati su un lavoro sono molto precisi, attenti, rispettano le consegne...

...rapporti con i colleghi. Lui non se ne rendeva proprio conto. A un certo punto il capo mi ha detto: «Guarda, così non può andare avanti» e io ho detto «Beh, prendi i provvedimenti che prenderesti con qualsiasi altro dipendente della sua azienda». L'ha convocato e lui ha iniziato forse lì a rendersi conto del fatto che potesse perdere il posto di lavoro. Questo è accaduto più volte, redarguito anche direttamente durante l'orario di lavoro non è servito. A un certo punto è arrivato il licenziamento. Licenziamento che da una parte è stato preso da lui come una liberazione — «Bene. Dormo tutto il giorno» —; dopo due giorni mi ha telefonato per la prima volta lui — ha chiesto alla mamma di fare il numero di telefono — e mi ha detto «Sono in casa e non so cosa fare». Da lì è partito tutto un lavoro per cui si è arrivati al fargli desiderare un lavoro. Allora, tutto un lavoro in cui «È successo che tu hai trovato quel luogo che tu pensavi confacente alle sue richieste. Poi l'hai trovato, ci sei andato, è successo qualcosa, ti hanno licenziato». Lui aveva ben presente che cosa voleva dire licenziamento, perché altri prima di lui, suoi amici, erano stati licenziati perché non rendevano o facevano casino, per cui erano stati mandati via. Quindi non sapeva neanche lui come valutare questa questione, però era triste perché non aveva più comunque il luogo di lavoro; ancora ideale, ancora pieno di orpelli, però era triste. Si sentiva come sconfitto, come qualcuno che non ce l'aveva fatta. Abbiamo molto lavorato su questo ed è lì che avendo io conosciuto Luisa, ho chiesto un aiuto a lei, cioè sono andata alla presentazione di ENAIP con altre persone che forse sono qui presenti, un pomeriggio siamo andati a sentire che cos'era ENAIP e cosa ci proponeva, dopo di che ho preso direttamente contatto con lei e Luisa ci ha invitato, poi alle proposte di formazione ho accompagnato il ragazzo, si è visto che con quel gruppo lì lui non aveva niente a che fare, quindi Luisa gli ha dato un appuntamento personale, io gliel'ho

presentata come una persona che poteva essergli di aiuto, lui ha accettato, abbiamo fissato un appuntamento, lui se l'è ricordato, è stata la prima data che si è ricordato, era un mercoledì alle 14,30. Da lì lui possiamo dire che ha iniziato a desiderare. Luisa gli ha fatto fare tutto un percorso da cui sono emersi da una parte le varie idee di lavoro; in maniera molto frammentaria tutti i talenti che lui aveva. Lui andava a scuola di teatro, di recitazione — erano tutti hobby — e andava in un laboratorio di scultura dove faceva qualcosa con la creta. Dico faceva qualcosa, perché invece queste due cose che a lui piaceva fare, sono diventate il trampolino di lancio per un'attività vera e propria.

Tornando a Luisa, Luisa ha aiutato questa persona da una parte a mettere a fuoco con precisione e con tecnica i suoi talenti, le cose che gli piaceva fare, in controparte quello che non sapeva fare. Non sapeva leggere e scrivere, eppure era uno di quelli che era uscito dalle Medie con tanto di diploma. Rispetto a questo abbiamo dovuto prendere dei provvedimenti chiaramente. Ma il fatto che i provvedimenti noi li si poteva anche prendere, ma lui cosa voleva fare? Parlavo di desiderio. Il desiderio è stato qualcosa in crescendo in questa persona, con una chiarezza incredibile. Quando uno inizia a muoversi, i nodi vengono al pettine, è vero, ma poi inizia a stare meglio. Ha iniziato a non avere più problemi di carattere violento, perché ogni tanto aveva delle congestioni emotive, per cui picchiava i genitori, etc. Non è questa la sede per analizzare questo, il perché di questo comportamento. Poi poteva essere sempre insoddisfatto, ciclicamente depresso, cercare dei modelli di riferimento o dei punti di soddisfazione ma compulsivi. Per esempio, era capace di andare da Bockbuster e prendersi quindici cassette e stare una giornata a vedere videocassette, per esempio. Perché gli piaceva, diceva. «Cosa hai visto?», «Non lo so». Per dirvi come guardava questi film: «Ma cos'è *Titanic*. Che storia racconta?», «Ah, ma guarda c'era una barchetta che poi è affondata». Questo era *Titanic* per lui allora, per dirvi la drammaticità e la passività con cui viveva tutto. Quindi, Luisa parlava di un progetto individualizzato, rivolto all'accompagnamento e all'orientamento. Io come Tutor sono stata il braccio — mi viene da dire — di ricordo tra l'intervento di Luisa, i desideri e i talenti di questa persona e la possibilità di trovare delle occasioni confacenti all'attuazione dei talenti, al venir fuori dei talenti di questa persona, con una risoluzione lavorativa decisamente particolare. Si pensa sempre a un posto di lavoro. Ma come diceva Luisa, quando uno c'è stato già male, non vedi farlo di nuovo star male, di rimmetterlo di nuovo lì. Io ero convinta che trovando un'ottima soluzione nella mia testa, un luogo ideale, lui non ci sarebbe stato dentro, nella maniera più assoluta, come testa, come tempi. Si sarebbe ripresentata la questione dell'altra volta. Un altro insuccesso. Perché provocare questo? Lui aveva delle cose che gli piaceva fare, in cui riusciva — nel frattempo aveva fatto delle mostre, con le attività della scultura aveva venduto parecchio, tanto da comprarsi una *Playstation* solo in un pomeriggio, quindi vi rendete conto di come sia stata remunerativa questa attività per lui — e quindi a questo punto ho pensato di proporgli, come si fa nelle migliori economie manageriali, una diversificazione degli investimenti. Ho detto: «Bene. Tu sai scolpire benissimo perché hai creatività. Ti manca la tecnica. Ti piace?» «Sì», «Sei soddisfatto?», «Sì, però la gallina non assomiglia tanto alla gallina», mi ha detto una volta. «Allora bisogna far qualcosa perché questa gallina assomigli a una gallina» — aveva scolpito una gallina che io avevo preso per un altro animale. Era un lavoro da handicappato, perché era l'hobby, il tappabuchi, gli si fa fare qualche cosa tanto per non lasciarlo lì — «Bene, allora troviamo qualcuno». Luisa mi ha aiutato qui trovandomi una persona in un laboratorio, una professionista, che si occupasse di questo. Quindi, attività diversificate, investimenti diversificati, quindi. Lui va due volte alla settimana in questo laboratorio dove ha la possibilità in quattro ore settimanali di fare due ore di teoria e pratica nello stesso momento, nel senso che gli viene insegnata una tecnica e gli viene chiesto anche una produzione sia dipendente dalle indicazioni che autonoma. Quindi, una specie di tirocinio. Con la quale professionista io ho continuamente dei contatti: ci siamo posti degli obiettivi all'interno del lavoro, perché secondo me è proprio importante che il Tutor faccia da collegamento in tutti questi interventi, abbia ben presente gli obiettivi che si vogliono raggiungere di tempo in tempo, anche se la parola obiettivi sta un po' stretta.

Per quanto riguarda il teatro lui andava in un luogo a mio avviso completamente inadeguato: andava lì a fare qualcosa, con un gruppo di bambini — lui ha 24 anni adesso — quindi gli ho detto: «Ti piace? Che cosa vai lì a fare?», «Il pagliaccio». Guardate... questa era una scuola di clown e lui diceva di andare a fare il pagliaccio. Ma era vero, tragicamente vero, ma come si dice «Non fare il pagliaccio». Faceva le sue bizzes ogni tanto, tutti ridevano: era terribile. Io mi sono rifiutata di andare a vedere le sue performance, dicendoglielo proprio. Quindi abbiamo trovato un altro luogo, sempre per questo tipo di attività, un atelier teatrale: lui va un paio di volte alla settimana anche in questo luogo, formativo. Per il momento lui coordina quello che succede, porta avanti e indietro sulla scena tutto il materiale, segue, però la cosa interessante che mi diceva il suo maestro è per esempio ultimamente diceva «No, tu hai sbagliato la battuta. Adesso toccava a lui». Lui non recita, però segue tutto. Sta molto attento, quando gli propongo piccole parti dice «No, io

adesso no» oppure dice «Va bene, questa volta sì»: l'ultima volta ha fatto la comparsa. È lui che decide, è lui che c'è con la sua testa, con il suo pensiero finalmente, e onorato nei suoi talenti, questa volta: non è il pagliaccio dell'altra volta. E poi ha iniziato — era uscito con Luisa l'anno scorso — a reimparare a leggere e a scrivere. Lavoro che è iniziato con un maestro, che poi purtroppo ha dovuto trasferirsi, e io allora come Tutor ho proposto a lui di continuare a dargli una mano in questo. Noi ci vediamo tre volte alla settimana; due momenti, uno all'inizio, uno alla fine della settimana, sono dedicati a questo lavoro, poi ce n'è un terzo in cui facciamo altro. Lui sa che c'è questa diversificazione. Lui mi ha detto poco tempo fa in un giorno di quelli prefissati per il lavoro, in cui era arrivato con il quaderno, «Oggi, tu stai seduta. Io vado alla lavagna. Tu mi detti le parole da scrivere». E dicevo a Luisa ridendo che io sono diventata un tutt'uno con la mia sedia, perché dico la verità, così presto, perché uno che fosse stato ipodotato in così poco tempo vi assicuro non avrebbe mai imparato a leggere e a scrivere. Era proprio inibizione.

In tutto questo ho fatto solo un brevissimo flash alla famiglia. Non pensiate che non ci siano state resistenze, obiezioni, da parte della famiglia in tutto questo. Ci sono state anche forme di irrigidimento, anche molto pesanti, se vogliamo, in cui non dicevano che non andava bene, ma la loro freddezza nel porsi rispetto a queste iniziative delle volte è stata più significativa e eloquente di tante parole. Prenderne atto, prima di tutto come Tutor, e quando il ragazzo l'ha richiesto riprendere con lui, non censurare, ma neanche andare a fomentare cose che non si capisce bene come, se l'altro le percepisce. Questo è un rispetto e una cura che io tendo sempre ad avere ben presente. Cercare comunque di valutare, ma se chiesto dare un giudizio su questo. In tutto questo tenendo sempre al centro, come diceva Luisa — per me l'ENAIIP è stato utile perché ho visto questa persona interpellata come protagonista: «Sei tu al centro della mia attenzione, io sono qui per te, dimmi di cosa hai bisogno, che cosa vorresti fare e io ti aiuto sul come si può fare questo. Poi tu hai anche un'altra persona con la quale puoi lavorare e riprendere», che ero io — Questo è stato bellissimo, perché è stato colto benissimo da questa persona, la quale non solo la prima volta, ma anche in seguito, si ricorda sempre gli appuntamenti. Proprio l'altro giorno mi ha detto «È un po' che non andiamo dalla Luisa Rescaldina» e quando mi dice questo vuol dire che lui è arrivato a un punto. Probabilmente vorrà comunicarti i suoi successi.

RAFFAELLA COLOMBO

Ringrazio Simona Gabrielli, ringrazio Luisa Rescaldina, ringrazio Giancarlo De Caroli e non aggiungiamo altro per oggi. È evidente il quadro complessivo, anche se schizzato, che hanno dato di questo ambito di intervento e delle possibilità di intervento e urgenza di intervento anche da parte di un Tutor.

GIULIA CONTRI

Da l'anno scorso Luisa ha aperto alla possibilità della iscrizione di pazienti non psichiatrici, quindi non inviati dai servizi, alla formazione professionale, aprendo in questo senso una prospettiva interessante, perché sia la persona che Gabriella ha mandato, sia la persona che ho mandato io l'anno scorso, non provengono dai servizi psichiatrici pubblici.

LUISA RESCALDINA

È importante che ci sia un riferimento terapeutico, anche privato. Il nostro progetto è un finanziamento pubblico, per cui la partecipazione dei percorsi formativi non costa all'allievo. Questo vuol dire che se la Regione mi autorizza ad offrire a 60 persone la possibilità di fare questi percorsi e le cinque aziende ospedaliere che lavorano con noi — noi lavoriamo con 15 dei 20 CPS di Milano — se questi 15 CPS non forniscono 60 candidature, ma ne forniscono meno, ragionevolmente noi apriamo ad altri.

© Studium Cartello – 2007

Vietata la riproduzione anche parziale del presente testo con qualsiasi mezzo e per qualsiasi fine senza previa autorizzazione del proprietario del Copyright