



Biella, 15 febbraio 2021.

**Alla c.a.
Presidente della Giunta
Regionale del Piemonte
Dott. Alberto Cirio**

**Assessore: Istruzione,
Lavoro, Formazione
professionale, Diritto
allo Studio universitario
Dott.ssa Elena Chiorino**

**Commissario Azienda
Sanitario Locale di Biella
Avv. Diego Poggio**

“IL LAVORO E' TERAPIA”

**PROPOSTA PROGETTUALE PER L'INSERIMENTO
LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITÀ
PSICHICA**

L'inserimento lavorativo dei disabili psichici rappresenta, un aspetto di particolare complessità poiché il disabile paga lo scotto di essere un portatore di un handicap sociale meno definibile, meno circoscrivibile all'interno di rigidi criteri, rispetto all'handicap fisico, e per questo motivo il "malato di mente" è stato considerato diversamente rispetto al disabile fisico.

L'inserimento lavorativo prende avvio con legge n. 68/99, la quale prevede il collocamento mirato, tuttavia questa opportunità per le persone con disturbi psichici inserite nel mercato del lavoro è molto limitata, se paragonata a quella dei disabili con altre patologie. L'evoluzione legislativa in Italia inquadra l'obiettivo dell'inserimento lavorativo dei disabili dal punto di vista normativo, identificando quali sono le misure prescrittive che insistono sui potenziali datori di lavoro (enti pubblici e imprese private) e gli strumenti che vengono messi in campo per il loro inserimento.

Non si inquadrano quelle norme che sono nel dettaglio le politiche attive, soprattutto quelle che prevedono l'erogazione di servizi mirati individuali (spesso progettati a livello locale), tuttavia anche dalla legislazione traspaiono i possibili approcci alla strutturazione di percorsi di inserimento. Da questo punto di vista si può individuare una chiara contrapposizione tra due filosofie:

- quella che vede nel disabile innanzitutto un paziente, cui provvedere qualche forma di lavoro protetto
- quella che considera un disabile alla stregua di un lavoratore, ancor prima di considerarlo bisognoso di protezione sul lavoro.

Il "lavoro protetto" racchiude quelle forme d'intervento che puntano su un accompagnamento e una preparazione al lavoro prolungati e impiegano le persone in ambienti appositamente predisposti, con un impegno lavorativo contenuto e di intensità gradualmente crescente e con un supporto costante. L'approccio che vede nel disabile innanzitutto un lavoratore comincia il trattamento con un rapido inserimento nel "lavoro competitivo", cioè nel mercato del lavoro ordinario; in questo caso non sono previste la predisposizione di ambienti ad hoc né altre forme di protezione, ma possibilmente si fornisce il supporto esterno di un coach.

Il lavoro protetto è spesso invocato per i disabili psichici, considerata la maggiore difficoltà che essi possono sperimentare, per via delle proprie condizioni, a inserirsi in un ambiente lavorativo e rimanerci stabilmente.

All'approccio orientato al lavoro protetto si contrappone quello che prevede l'inserimento immediato della persona nel mercato competitivo e nel successivo sostegno per il mantenimento e miglioramento delle proprie capacità. Questo approccio, noto come *Supported Employment*, (Drake *et al.*, 1996), è nato negli Stati Uniti, dove è stato accompagnato da un massiccio sforzo per provarne la superiorità rispetto all'offerta di servizi tradizionale.

Esperienze in Italia

Progetto LAVORO & PSICHE

Questo progetto si proponeva di testare l'efficacia del nuovo modello di intervento sulle condizioni successive dei partecipanti. Uno dei principali oggetti di interesse è l'inserimento lavorativo, che i ricercatori declinavano in due aspetti: quello primario, rappresentato dalla probabilità di occupazione (retribuita) successiva; e quello secondario, rappresentato dall'accesso ai tirocini, secondario in quanto potenziale leva per l'occupazione futura, ma che in termini definitivi non va considerato, almeno per la filosofia di L&P, un esito di per sé positivo.

Progetto TSUNAMI

L'idea di dare vita a una nuova valutazione sperimentale cercando di adottare gli accorgimenti del caso nasce in Piemonte nel 2015. Rispetto al progetto Lavoro & Psiche una prima differenza è il tentativo di realizzare l'intervento nell'ambito dei servizi pubblici, con un coinvolgimento diretto di enti regionali e servizi per l'impiego. In sintesi, si prevede il reclutamento dei partecipanti dal flusso dei disoccupati che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, mentre il trattamento, concentrato sui tirocini, è posto a carico di *job coach* specificamente formati.

Progetto IPS

L'*Individual Placement and Support* (IPS) è una versione codificata del *Supported Employment*. Esso si concretizza in un breve percorso di preparazione, curato da un *job coach*, che ha l'obiettivo di inserire direttamente la persona in un'esperienza di lavoro ordinario (in linea con le capacità e le preferenze del lavoratore) per poi fornire, in accordo con il datore, il supporto necessario all'adattamento e a gestire eventuali criticità nel primo periodo. In questo contesto non è escluso il ricorso ai tirocini, i quali devono al più rappresentare una breve parentesi utile a ambientarsi e apprendere alcune *skill* (*abilità*) da spendere successivamente. Il programma *evidence-based* di Sostegno Individualizzato all'Impiego (IPS) considera il lavoro come un pilastro della *recovery*

La presente proposta presenta molti punti di contatto con il metodo di supporto all'impiego per persone con disturbi psichici. Pertanto proponiamo il seguente Percorso:

- Costituzione di un Team di specialisti multidisciplinari, che aiutano i disabili a ottenere occupazione competitiva sul mercato del lavoro.
- Promozione di percorsi di formazione strutturati all'interno delle aziende ricorrendo anche all'uso del tirocinio (riconoscendo a quest'ultime dei benefit), ai quali far partecipare un numero maggiore di disabili rispetto al fabbisogno, nell'ipotesi che i "suprannumerari" possano essere assorbiti da altre aziende con le stesse necessità lavorative.

L'occupazione competitiva è così definita: pagato almeno il minimo salariale, con uno stipendio uguale a quello che gli altri ricevono svolgendo lo stesso lavoro, con sede in contesti non discriminanti accanto agli altri lavoratori senza disabilità, con una posizione non riservata a persone con disabilità.

Sono da considerare competitivi gli impieghi del libero mercato del lavoro, accessibili a qualsiasi cittadino, in piena salute o con disabilità.

Al contrario, non sono competitivi quei lavori esclusivamente riservati a persone con disabilità e che offrono salari minimi. In un lavoro definito competitivo, invece, il salario non deve essere inferiore alla normale retribuzione prevista per quella specifica mansione in cittadini che non hanno patologie mentali.

L'ottenimento di un impiego competitivo ha in sé molte importanti implicazioni:

1. gli utenti esprimono preferenza per un impiego competitivo rispetto ad un impiego protetto;
2. l'impiego competitivo promuove l'integrazione delle persone con disabilità psichiatriche all'interno della comunità, attraverso il loro coinvolgimento nelle normali attività sociali e ciò conduce a una riduzione dello stigma;
3. capire di essere in grado di svolgere un lavoro competitivo aumenta l'autostima degli utenti, poiché un tale lavoro è considerato utile e importante per la società;
4. molti dei programmi di riabilitazione in ambito lavorativo finalizzati all'ottenimento di lavori non competitivi, e che spesso corrispondono a salari inferiori a quello minimo previsto, solo raramente si risolvono in un impiego competitivo; al contrario, in molti casi, infatti, il paziente non evolve oltre la condizione protetta che diviene a quel punto definitiva.

Occorre definire quali soggetti potrebbero essere coinvolti nel team multidisciplinare:

1. Il Centro di Salute Mentale (CSM) e il Servizio per le Dipendenze Patologiche (SERD) sarebbero senz'altro i primi soggetti atti ad individuare le persone inseribili nel progetto, anche in collaborazione con l'ambulatorio di doppia diagnosi, proseguendo la loro attività di monitoraggio del disabile qualora se ne ravvisasse la necessità.
2. Lo Sportello Riabilitazione Lavoro e in particolare la Cooperativa Sociale Anteo, che è accreditata in regione Piemonte dal 2012 come Agenzia per i Servizi al Lavoro (SAL), potrebbero gestire percorsi di orientamento al lavoro e inserimenti lavorativi/tirocini.
3. Terzo soggetto potrebbe essere identificato nel *job coach* dell'azienda che ha assunto il disabile, in tal modo si darebbe voce anche alla parte imprenditoriale per monitorare l'andamento lavorativo del disabile.
4. Scuola: promuovere ai minori in età evolutiva, seguiti o sconosciuti alla struttura complessa di Neuropsichiatria Infantile, un percorso di formazione al lavoro da attuarsi durante il ciclo scolastico al fine di ridurre il più possibile il gap lavorativo fra il termine dello studio e l'inserimento occupazionale
5. Potrebbe essere vantaggioso che dell'equipe multidisciplinare, oltre ai sanitari della neuropsichiatria infantile, facessero parte anche i componenti dell'attività didattica scolastica.

Gli elementi del team multidisciplinare si incontrerebbero regolarmente per esaminare l'evoluzione della situazione dei disabili. Le discussioni includerebbero informazioni cliniche e riabilitative che sono rilevanti per lavorare, come gli effetti collaterali dei farmaci, i sintomi persistenti, le difficoltà cognitive.

Un ruolo molto importante è dato dalla famiglia. Infatti il disabile spesso assume le decisioni o consultando la famiglia o perché ne sono in qualche modo dipendenti. Altre volte, la

famiglia, per timore di perdere dei benefit o per paura che il lavoro possa essere troppo stressante, ostacola il proprio congiunto. In altri casi, il coinvolgimento della famiglia può tradursi invece in un'importante risorsa. Il riferimento alla "famiglia" non va inteso in senso esclusivamente tradizionale, ma pure nell'accezione più ampia di relazione e prossimità riconducibile a forme diverse di convivenza.

Per mantenere una buona relazione di collaborazione e di fiducia reciproca, è importante non trasmettere alla persona disabile il messaggio che gli altri stiano decidendo cosa sia meglio per lui. Il progetto di ricerca del lavoro appartiene all'utente, al quale solo spettano le eventuali decisioni e scelte. In ogni caso ciò non deve essere motivo di contrasto con la famiglia, che deve essere sempre uno strumento utile per il disabile.

Sarebbe quindi auspicabile che l'avvio al lavoro si basasse sulla scelta personale del disabile e che tutte le persone con disabilità possano lavorare accedendo a posti di lavoro competitivi nella comunità, senza alcuna specifica formazione propedeutica, e che nessuno venisse escluso da questa opportunità. Va sviluppata una nuova cultura del lavoro in salute mentale in modo che tutti i professionisti possano incoraggiare i disabili a prendere in considerazione l'inclusione lavorativa.

La durata del sostegno è individualizzata e basata sulle richieste e sulle necessità del disabile. Gli specialisti dell'impiego e gli altri membri del team, oltre a fornire un sostegno all'impiego, cercano anche altri supporti naturali disponibili (ad esempio, familiari, amici, colleghi). L'obiettivo è quello di aiutare il disabile a diventare il più indipendente possibile nel suo ruolo professionale, fornendo supporto e, se necessario, assistenza diretta invitando i pazienti interessati a lavorare, a percorrere anche tappe intermedie in setting altamente protetti e segregati, (come i laboratori protetti, le unità pre-lavorative, gli *enclave jobs*), a occupare posti a tempo determinato gestiti dal Servizio di Salute Mentale, prima di prendere in considerazione un tipo di lavoro permanente e competitivo.

Questi programmi lavorativi protetti hanno comportato un approccio lento e graduale nella preparazione all'occupazione in ambito competitivo; sono state perpetuate aspettative basse e una disabilità a lungo termine.

Ambiti di inserimento al lavoro

Dopo un'attenta discussione con il Direttore dello Spresal di Biella, Dott. Fabrizio Ferraris, si evince che l'attuale normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni rende assai difficile la collocazione di disabili presso le aziende artigianali di piccole dimensioni (in modo particolare nelle aziende con un solo addetto) poichè l'impegno, sia finanziario sia organizzativo, la rende proibitiva. Viene così perso un importante settore di lavoro ove anche il rapporto personale fra datore di lavoro e disabile potrebbe essere un importante motivazione al proseguimento dell'attività artigianale. Diversa è la realtà per aziende artigiane con più addetti dove le disposizioni sono già presenti con tutte le loro articolazioni.

Di grande interesse e con importanti possibilità di collocazioni è l'ambito della media e grande distribuzione dove esiste anche una diversificazione dell'ambito lavorativo.

Per quanto riguarda l'industria, dove peraltro esiste già un inserimento lavorativo protetto, l'affiancamento con il coach (come precedentemente illustrato) avrebbe senz'altro un impatto positivo sul disabile.

Vanno sottolineate le misure di “protezione “ sia per il datore di lavoro sia per il disabile.

Nel primo caso si dovrebbero prevedere degli incentivi all’assunzione con:

- Sgravi fiscali peraltro già indicati dalla legislazione vigente;
- Per tutto il periodo d’inserimento gli emolumenti non devono essere a carico del datore di lavoro;
- Corsi di formazioni del coach con riconoscimento di un eventuale attestato, con una adeguata remunerazione;
- Periodiche revisioni dell’andamento del disabile con il team di supporto;
- Possibilità di concludere il tirocinio qualora l’incarico non fosse adeguato al disabile;
- Valorizzazione dell’attività svolta anche con i mezzi di informazioni;
- Possibilità di sostegno economico qualora il disabile presentasse periodi di scompenso.

A tutela del disabile si dovrebbero prevedere:

- Il team di supporto al lavoro competitivo;
- La possibilità di adeguamento dell’orario di lavoro in ragione del grado di disabilità;
- L’affiancamento di un coach “formato e motivato”;
- La conservazione del posto di lavoro in caso di periodi di assenza dovuti a scompensi.

Una problematica è emersa nel caso di lavori non competitivi di lunga durata.

E’ indubbio che, in caso di disabilità particolarmente problematiche o gravi, il ricorso al lavoro protetto per mezzo di tirocini o borse lavoro diventa uno strumento molto importante. Tuttavia, come già accennato in precedenza, emergono alcune problematiche:

- I lavori non competitivi eseguiti per lunghi periodi possono diventare una forma di assistenzialismo piuttosto che uno strumento di riabilitazione;
- Non è prevista, secondo le normative vigenti, alcuna forma di prevenzione pensionistica.

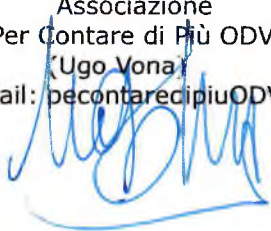
Riteniamo questo secondo aspetto di particolare rilevanza in quanto il disabile nel percorso lavorativo non competitivo non acquisisce le condizioni pensionistiche rispetto i lavori competitivi. Ciò comporta che una remunerazione pensionistica potrebbe essere elargita, secondo le attuali normative, in età molto avanzata quando il sostegno familiare è già mancato o fortemente ridotto.

In definitiva, siamo convinti che il lavoro è una componente determinante per la salute delle persone, in quanto dà un senso alla quotidianità oltre ad essere una fonte di guadagno necessaria, ma soprattutto aumenta la propria autostima. La situazione di disoccupazione induce in uno stato peggiorativo il disabile psichico che si senta abbandonato, mentre il lavoro oltre essere fortemente terapeutico rende il disabile più partecipe alla vita sociale con indubbio beneficio fisico e psichico.

Infine non s’intende sottovalutare il rischio – segnalato in particolare da vari fonti del mondo economico – che, una volta messa sotto controllo l’emergenza sanitaria dettata dalla pandemia COVID 19, si apra una grande crisi generale a livello planetario, paragonabile a quella che nel XVII secolo, in seguito alla seconda ondata pandemica di peste, fu contras-

segnata da un profondo cambiamento degli assetti politici ed economici. Proprio in tale scenario si collocano i rischi di un inasprimento dei fenomeni di esclusione sociale, a cui sarebbero sicuramente esposte in primis le persone più fragili. Questo, è uno dei motivi per i quali questo progetto si pone, pur con i suoi limiti, anche come uno strumento di contrasto all'esplosione di nuove forme di povertà.

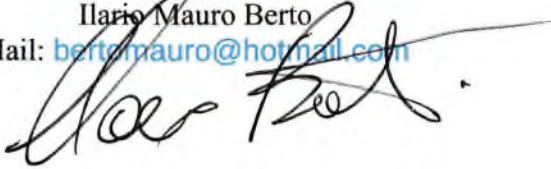
Il Rappresentante Legale
Associazione
"Per Contare di Più ODV"
(Ugo Vona)
Mail: pecontarecipiuODV@gmail.com



Il Coordinatore del Tavolo
per la Promozione della
Salute Mentale Biellese
"La Comunità che Guarisce"
(Flavio Como)
Mail: flavio.como@fastwebnet.it



Referente della Proposta Progettuale
Associazione
"Per Contare di Più"
Ilario Mauro Berto
Mail: bertomauro@hotmail.com



Promuove:

Il Tavolo per la Promozione della Salute Mentale Biellese "La Comunità che Guarisce"

Enti Componenti:

