


[↓ DOWNLOAD](#)
[◇ DOVE SIAMO](#)

- Presentazione
- Documentazione
- Opportunità
- Normativa
- Enti Pubblici/Privati
- Via del Lavoro
- Modulistica
- FAQ - Domande Frequenti
- Mappa sito

**VERSIONE
ACCESSIBILE**

Disabilità e Opportunità > Formazione - Servizi

INTERVISTE

Ai fini di una sempre maggiore integrazione lavorativa dei disabili, sono presenti nel mercato del lavoro molti enti (associazioni, centri di formazione professionale, società di ricerca e selezione, cooperative, società di lavoro interinale, etc.) che intendono favorire l'inserimento al lavoro delle categorie svantaggiate, attraverso attività di formazione, orientamento e accompagnamento al lavoro.

[⇒ Orientamento](#)
[⇒ Norme](#)
[⇒ Associazioni](#)
[⇒ Formazione/Serv.](#)

Interviste

In questa sezione del sito, sono state inserite alcune interviste ad operatori del settore, la cui *mission* è quella di promuovere una nuova cultura per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.

Tale inserimento non deve essere più vissuto dalle aziende come obbligo imposto dalla legislazione, ma può ora diventare uno strumento che, in virtù di attività di formazione e orientamento finalizzate alla valorizzazione del potenziale umano e professionale del disabile, crei un vero e proprio valore aggiunto per la crescita economica e sociale dell'azienda.

[Intervista a Laura Ciardiello "L'esperienza di Fondazione Adecco per le pari opportunità - Lombardia"](#)

[Intervista a Sabrina Sozzani: "Quali disabili, quali lavori"](#)

[Intervista a Alessandra Bottinelli: "I disabili e le aziende: le difficoltà dell'inserimento lavorativo"](#)

Intervista a Laura Ciardiello di Fondazione Adecco per le pari opportunità (Lombardia)

Laura Ciardiello, project manager della sede di Milano della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, ha fornito alcune informazioni in merito ai servizi erogati dalla Fondazione in materia di inserimento al lavoro di disabili.

La Fondazione, ONLUS, ha come obiettivo primario favorire l'integrazione nel mondo del lavoro delle fasce deboli, nello specifico si occupa non solo di persone con disabilità, ma anche di disoccupati di lunga durata, donne con carichi di famiglia, persone over 40 ed atleti al termine della carriera agonistica. Tratto distintivo della Fondazione è la mentalità d'impresa che anima lo spirito dei professionisti che quotidianamente sono impegnati nel tentativo di riconoscimento della dignità, della "abilità" e delle pari opportunità delle fasce deboli.

Sensibile non solo al riconoscimento della dignità delle fasce deboli, ma anche alle esigenze e alla cultura imprenditoriale, la Fondazione conosce da vicino il mondo aziendale e grazie a questo si muove con l'obiettivo di conciliare i bisogni e le caratteristiche dei lavoratori con le reali necessità e qualità dell'azienda.

Presente in tutta Italia con 8 rappresentanti regionali, lavora con diverse tipologie di aziende, in modo particolare con le multinazionali, già clienti di Adecco SFLT; collabora con le Province e i Collocamenti (CMD) attraverso micro-progetti di formazione, per i quali utilizza anche finanziamenti del Fondo di formazione a disposizione di Adecco SFLT (L.196/97).

Nel tempo ha stabilito un network di contatti con università e associazioni per disabili, quali ad esempio Università degli Studi di Milano, ALA (agenzia lavoro e apprendimento-Ospedale Sacco di Milano), APL (associazione paraplegici Lombardia), CPS (centro psicosociale di Rozzano) e molti altri. Dopo averci dato alcune informazioni sulle caratteristiche e sugli obiettivi della Fondazione, Laura Ciardiello ci ha spiegato struttura e finalità dei servizi rivolti nello specifico alle persone con disabilità:

- colloqui di accoglienza con i candidati in occasione dei quali vengono fornite anche informazioni sulla normativa relativa all'integrazione lavorativa (L.68/99);
- corsi di orientamento: per riconoscere le proprie competenze e capire ciò che si vuole e si può fare. Per ciò che concerne i disabili di origine intellettiva, la Fondazione si avvale dell'apporto professionale di psicologi e assistenti sociali;
- corsi di formazione: a seconda delle richieste aziendali, la Fondazione organizza diverse tipologie di corsi, cercando sempre di costituire gruppi omogenei. Esistono tuttavia anche dei moduli di corsi predefiniti, indirizzati particolarmente al settore informatico;
- inserimento lavorativo: come fase iniziale, è previsto un periodo di prova (o formazione) per il quale viene utilizzato un contratto interinale (tramite Adecco). Con tale contratto l'azienda non ottempera all'obbligo di legge (L. 68/99), ma dimostra comunque che si sta muovendo in quella direzione. La Fondazione non attiva tirocini formativi, si appoggia ai vari centri di formazione professionale.

Parlando di risultati ottenuti, Laura Ciardiello ha fornito i seguenti dati: Nel 2002 la Fondazione Adecco ha inserito 620 persone con disabilità; nel primo semestre del 2003 ha inserito 410 utenti, ma l'obiettivo per la fine dell'anno è l'inserimento di 1000 disabili.

Da un'indagine effettuata presso gli utenti inseriti dal 2001 ad oggi è emerso che il 74% lavora ancora nella stessa posizione, il 21% sta svolgendo altri lavori e il restante 5% non sta

svolgendo alcuna attività lavorativa. Questo risultato dimostra come in realtà le persone con disabilità abbiano una efficiente tenuta lavorativa, laddove ovviamente siano inseriti in posizioni con caratteristiche confacenti alle proprie competenze, aspirazioni ed esigenze.

E' stato chiesto a Laura se, in base alla sua esperienza, la Fondazione avesse incontrato delle difficoltà e delle resistenze all'interno delle aziende per ciò che riguarda l'applicazione della Legge 68/99. Ne è emerso ancora una volta che le eventuali difficoltà sono spesso dovute alla carenza di informazioni, congiunta alla poca sensibilizzazione della società rispetto a questo tema. La Legge 68/99, concepita come strumento di integrazione che favorisce sia il disabile, sia l'azienda, è ancora oggi vissuta come "obbligo" da alcune realtà aziendali, che necessitano quindi un'opera di forte sensibilizzazione e conoscenza della normativa e delle possibilità di aiuto fornite dalla rete dei servizi di formazione e inserimento lavorativo delle fasce deboli.

Nell'ottica di un ampliamento dei servizi erogati e degli obiettivi proposti, la Fondazione sta lavorando ad alcuni progetti che vedranno la realizzazione nei prossimi mesi, quali ad esempio una newsletter alle aziende e alle associazioni. La collaborazione con l'Università di Padova per una ricerca dal tema "cosa vuol dire diventare disabile dopo un incidente".

Un'ulteriore iniziativa, denominata "Abili in azienda", che vede protagonista anche la Provincia di Milano (settore politiche attive per il lavoro) ha come scopo quello di sviluppare attività di supporto all'inserimento lavorativo delle fasce deboli. Questo progetto intende fornire agli utenti alcuni strumenti di supporto alla ricerca di un'occupazione, come ad esempio l'orientamento al lavoro, la formazione e sostegno nella fase di ricerca del lavoro.

Per maggiori approfondimenti sulle attività della Fondazione, segnaliamo il sito internet: www.fondazioneadecco.org

Un ringraziamento particolare a Laura Ciardiello.

Intervista a Sabrina Sozzani, psicologa clinica "Quali disabili, quali lavori"

Sabrina Sozzani ha raccontato l'esperienza maturata nel corso delle attività da lei svolte con le persone disabili. Le è stato chiesto innanzitutto con quali tipi di disabilità ha avuto maggiormente a che fare. Sabrina ha maturato molte esperienze nell'ambito di colloqui di orientamento e di attività finalizzate al tutoraggio e accompagnamento al lavoro per disabili, collaborando nello specifico con la Provincia di Varese (Collocamento mirato disabili), con il Centro di Formazione Professionale e il NIL (Nucleo di Inserimento Lavorativo) di Somma Lombardo (VA), con lo IAL di Saronno (VA), con il comune di Caravate (VA) e con Corno Consulting Group srl.

I pazienti di cui maggiormente si occupa sono i disabili psichici e intellettivi, questo perché tale tipologia di soggetti

frequenta i NIL e gli altri servizi molto di più rispetto ai disabili fisici. Per Sabrina, durante i colloqui di orientamento, l'obiettivo primario è giungere alla consapevolezza circa i limiti reali e le capacità residue del soggetto.

L'unico modo per aiutare il disabile a capire quale lavoro potrà svolgere è proprio l'incontro orientativo; è di fondamentale importanza a questo proposito "chiedere direttamente" al disabile qual è il suo desiderio in termini di prospettive personali e professionali, ma successivamente, il passo obbligato del buon consulente è saper "dirigere" la persona verso una razionalizzazione del proprio obiettivo. In altri termini, può succedere che il desiderio espresso e le effettive condizioni del soggetto non coincidano.

Alcuni disabili manifestano delle aspettative e degli obiettivi difficili da realizzare immediatamente. Infatti, non avendo le necessarie competenze, potrebbero aver bisogno di un orientamento e di una formazione che li aiuti a prendere coscienza delle proprie capacità.

Ma perché accade questo? Sabrina dice che per un disabile può essere difficile manifestare in pubblico la propria disabilità: nascondere i propri deficit diventa un possibile strumento di difesa per affrontare la comunicazione con l'altro.

In un mondo in cui si esalta all'eccesso l'abilità e la competenza, camuffare i propri limiti ***aiuta a sentirsi uguali e normali!***

Ovviamente, il consulente deve riuscire a superare questo ostacolo, perché lo scopo di un'attività di orientamento è quello di indirizzare il disabile verso obiettivi realistici, evitando in tal modo di inserire la persona nell'ambiente sbagliato, facendole svolgere compiti e funzioni non appropriati alle sue reali competenze.

Sabrina confessa che quando la contattano, alcuni disabili manifestano una mancanza di motivazione nella ricerca di lavoro; forse questo è dovuto al fatto che le famiglie hanno trasmesso loro la concezione di essere "malati" e quindi di avere il diritto di essere "coccolati" ad ogni costo: questo porta a livelli eccessivi di protezione che, a lungo andare, rischiano di immobilizzare il disabile nella sua condizione di "malato che non può fare nulla".

Tenendo presente che nessuno intende negare l'esistenza del limite e del deficit che comporta la disabilità, è altrettanto fondamentale ridare la giusta motivazione a colui che è alla ricerca di un lavoro: Sabrina afferma quanto sia necessario "conoscere" il soggetto, per capire le sue esigenze ed abilità, al fine di stimolarlo attivamente nella ricerca di una professione confacente alla sua condizione. Alla luce di ciò quali sono effettivamente i lavori più adatti per le varie tipologie di disabilità e quali sono le maggiori difficoltà che il disabile può incontrare nell'ambiente lavorativo, in termini di strutture, rapporti umani, vincoli logistici e/o temporali ecc.

Innanzitutto, i confini tra le disabilità non sono mai netti: lo stesso soggetto può presentare diverse tipologie di disabilità, ad esempio una persona affetta da un deficit mentale può

anche soffrire di una disabilità psichica e viceversa.

Premesso questo, Sabrina ha descritto, in riferimento alla sua esperienza in materia di inserimenti lavorativi, quali sono le professioni più confacenti alle diverse disabilità. Se opportunamente supportati dalla terapia (farmacologica e psicologica), i disabili psichici possono svolgere qualsiasi tipo di lavoro. Secondo l'esperienza di Sabrina, ***la terapia è qui il vero tratto distintivo che consente al paziente di inserirsi in un ambiente lavorativo.***

Spesso i disabili psichici sono "mentalmente" normodotati, quindi hanno la possibilità di scegliere qualsiasi professione, in riferimento alle loro conoscenze, alla scolarità, alle esperienze, alle disponibilità. La malattia psichica può essere curata con successo grazie all'aiuto di medici, psicologici, educatori ed assumendo i farmaci, che permettono di rendere latente la malattia e quindi controllarne i sintomi.

Sabrina ha più volte sottolineato l'importanza della terapia nelle patologie psichiche, poiché solo se opportunamente compensati tali disabili possono condurre una vita normale e quindi avere la facoltà di entrare attivamente nel mondo del lavoro.

Diverso è il discorso per i disabili mentali: essi hanno una significativa riduzione della capacità intellettiva, quindi necessitano un'occupazione cognitivamente semplice. Per giungere alla scelta è importante basarsi sugli esiti del colloquio d'orientamento e sull'analisi testistica, che dà modo di verificare il quoziente intellettivo del soggetto e le reali capacità residue.

Tali soggetti possono lavorare, ad esempio, nei reparti di assemblaggio e magazzinaggio, oppure come addetti alle pulizie o floricoltura.

In ogni modo, non devono essere lavori pericolosi e che comportino il rimanere da soli: è indispensabile che essi abbiano la possibilità di lavorare in un gruppo, perché non vanno mai lasciati soli per troppo tempo in un ambiente estraneo, quale può essere il luogo di lavoro; la medesima cosa vale anche per gli psichici. I lavori più adatti sono senz'altro quelli routinari, ripetitivi, costanti, che si basano sulla ciclicità e ripetizione dei movimenti.

Per ciò che concerne invece i disabili fisici, certamente i disagi maggiori si manifestano con le patologie di origine motorio. Per le altre tipologie, risulta decisivo analizzare le esperienze acquisite, la tenuta lavorativa e le effettive abilità residue. Le variabili da considerare sono parecchie anche in questo caso: ad esempio, il tipo di disabilità, la percentuale d'invalidità, la scolarità, le esperienze, gli eventuali vincoli strutturali e non..

Potenzialmente, tutti i tipi di lavoro possono essere adatti a persone con invalidità fisica. Oltre alle difficoltà nell'orientamento circa le opportunità lavorative, vanno affrontati anche gli ostacoli in termini di struttura e di rapporti umani che spesso il soggetto si trova ad affrontare. Come difficoltà strutturali, ancora molte aziende sono nella condizione di dover abbattere le barriere architettoniche, mentre per quanto riguarda il fattore umano, grazie alla nascita dei servizi che supportano il disabile anche all'interno

del contesto lavorativo, non è raro trovare solidarietà e comprensione tra i colleghi e da parte del datore di lavoro.

Sabrina stessa ci dice che i giovani disabili inseriti da poco sono in genere "ben accetti" dai colleghi, i quali, per ogni problema che possa sorgere con il disabile inserito, possono interfacciarsi direttamente con l'operatore/tutor che segue costantemente il soggetto all'interno dell'azienda.

Sabrina ha più volte sottolineato il ruolo del servizio come strumento d'integrazione fra disabili e ambiente di lavoro. Ma non solo: un contesto in cui il disabile si senta accettato, gli permette anche di svolgere con continuità il suo lavoro, sentendosi soddisfatto per il contributo che apporta.

Infine Sabrina ha descritto i risultati che ha raggiunto nella sua attività con i disabili. Dice con sicurezza che è diventata più ***ferma nelle sue decisioni!*** molti disabili tendono a dimostrare ciò che in realtà non sono e non è sempre facile comprendere le loro reali attitudini e competenze: ecco perché la conoscenza del soggetto, con un colloquio approfondito, è il punto di partenza fondamentale per attivare un percorso di ricerca mirato e individualizzato.

Inoltre, la maggiore attenzione che Sabrina rivolge ora al comportamento non verbale costituisce per lei un ulteriore strumento verso una corretta valutazione delle caratteristiche della persona. Ma quali sono le aree di miglioramento all'interno dei servizi e delle strutture specializzate nell'inserimento lavorativo dei disabili?

Sabrina non ha esitazioni: l'aumento dell'informazione.

Ancora una volta l'ignoranza di fronte alla L. 68/99 e la poca conoscenza delle opportunità che attualmente offrono i servizi sono la causa principale della lentezza con cui si cerca di demolire una mentalità di tipo assistenzialista, per passare finalmente a una concezione imprenditoriale del rapporto disabile-lavoro.

Tra le proposte che si potrebbero avanzare, Sabrina ipotizza anche un corso per le famiglie, avente come obiettivo il supporto psicologico, affinché si giunga all'accettazione della disabilità del proprio familiare. Accettazione, realismo, informazione: queste per Sabrina le parole chiave che consentirebbero di uscire dall' *invisibilità del disabile*, per renderlo risorsa attiva all'interno di un mondo di persone che lavorano.

Un ringraziamento particolare a Sabrina Sozzani.

Intervista a Alessandra Bottinelli, psicologa clinica "I disabili e le aziende: le difficoltà dell'inserimento lavorativo"

Alessandra Bottinelli, psicologa clinica, si occupa di formazione, orientamento e di inserimenti lavorativi per disabili presso il Centro di Formazione Professionale (CFP) di Somma Lombardo. Alessandra ha maturato molte esperienze nel campo della disabilità: ha collaborato con il Centro Socio Educativo di Busto Arsizio e ha lavorato per più di tre anni e

mezzo nel reparto di riabilitazione neuromotoria presso gli ospedali di Garbagnate, Somma Lombardo e Cuasso.

L'intervista è stata incentrata sulle difficoltà da affrontare nell'inserimento lavorativo dei disabili in un contesto aziendale. Alessandra confessa che generalmente durante il colloquio di orientamento con il disabile emerge il desiderio di svolgere principalmente attività di ufficio, come ad esempio archiviazione, segreteria.

Paradossalmente, nella realtà le aziende offrono, nella maggior parte dei casi, lavori "umili" e poco gratificanti alle persone con invalidità, anche quando le capacità residue consentirebbero loro di svolgere attività più specialistiche. Le è stato chiesto perché questo accada e ancora una volta, risponde che la causa principale la mancanza di informazione.

Ciò induce l'azienda ad anteporre delle difese dinnanzi al disabile, generate appunto dalla paura e dall'ignoranza circa la disabilità. L'azienda vuole un disabile che si veda poco...

Purtroppo, esistono molte realtà che ancora non hanno ottemperato alle disposizioni contenute nella legge 68/99 e questo perché non ne conoscono il contenuto e le opportunità e di conseguenza vivono l'inserimento lavorativo delle categorie protette come una costrizione legislativa che va a minacciare la loro solidità.

Per Alessandra l'ignoranza e la concezione distorta della legge 68/99 è un retaggio del passato che ostacola pesantemente un efficace inserimento lavorativo del disabile. Per promuovere la conoscenza e facilitarne l'accettazione, Alessandra proporrebbe: ***Un corso obbligatorio per le aziende con lo scopo di informare circa le innovazioni e i vantaggi introdotti dalla legge 68/99. Sarebbe opportuno che all'interno delle aziende venisse nominato un referente specializzato nel trattare la tematica dell'inserimento lavorativo del disabile...***

Alessandra considera questa iniziativa il primo passo da compiere per favorire la crescita di una cultura imprenditoriale, cancellando definitivamente l'approccio assistenzialistico alla disabilità.

Ma non solo, per affermare tale cultura è necessario che le aziende siano aperte ad offrire soluzioni lavorative per tutti i tipi di disabilità, considerando i vincoli strutturali delle aziende stesse e le esigenze degli utenti. Alessandra, a tal proposito, confessa che le maggiori difficoltà di inserimento riguardano soggetti con patologie mentali psichiche che avrebbero bisogno di "...*ambienti protetti*" che rendano meno "*traumatizzante*" l'inserimento in un contesto a loro sconosciuto e privo di punti di riferimento.

La creazione di aree protette all'interno delle aziende non significa regredire ad una mentalità assistenzialista, ma diventa un mezzo che permette al disabile di integrarsi in un contesto "*normalizzante*" e consente all'azienda di sviluppare una cultura di accettazione della diversità. Questo "*momento di passaggio*," come lo definisce Alessandra, consentirà alla fine di concepire il disabile come una persona produttiva per

l'azienda.

Anche ad Alessandra è stato chiesto quali siano i lavori più richiesti dalle persone con disabilità: magazzinaggio e assemblaggio risultano le attività più confacenti alle diverse tipologie di attività anche se la scelta è alla fine condizionata da una serie di variabili individuali come: scolarità, esperienze pregresse, tipo e percentuale di invalidità, esigenze specifiche dei soggetti, ecc. Inoltre, sarebbe opportuno considerare l'abitudine al lavoro della persona: se il disabile non ha mai lavorato probabilmente avrà delle difficoltà a reggere un'intera giornata lavorativa; quindi sarebbe consigliabile ipotizzare un inserimento graduale che lo porti alla fine a ricoprire la durata di un'intera giornata. In seguito, Alessandra ha descritto anche alcune esperienze lavorative con i disabili.

Ad esempio, nei colloqui orientativi utilizza il curriculum vitae come strumento di valutazione delle abilità residue del soggetto. Durante gli incontri, infatti, attraverso la stesura del curriculum, Alessandra analizza la capacità di rielaborazione del vissuto professionale e personale del soggetto, il quale viene stimolato a raccontare le proprie esperienze.

Per i disabili che hanno una percezione distorta delle loro effettive competenze, organizza dei momenti di osservazione e di sperimentazione empirica, durante i quali dà loro modo di toccare con mano quali sono le loro reali possibilità. Agire sul piano della concretezza, permette anche al disabile con deficit mentali di confrontare le sue aspettative con la realtà.

Infine è stato chiesto ad Alessandra come concepisce il ruolo delle famiglie dinanzi alla disabilità. Secondo la sua esperienza, la maggioranza delle famiglie supporta il familiare che è divenuto disabile dopo la nascita (ad esempio dopo un incidente), mentre diverso è il discorso nel caso in cui è la famiglia stessa ad aver messo al mondo un figlio disabile: qui subentra quella che Alessandra definisce "*ferita narcisistica*" e che ostacola la serena accettazione della disabilità.

Spesso la più grande disabilità la si trova nella famiglia..."

che si sente in colpa per aver generato un figlio invalido e che quindi non riesce ad avere un approccio positivo con lui, rischiando in tal modo di contaminare l'equilibrio del disabile, che finisce col rifiutare se stesso. Probabilmente andrebbe promosso maggiormente il contributo che i servizi possono offrire alle famiglie, poiché è dalla famiglia stessa che dovrebbe scaturire il primo passo verso l'affermazione del disabile come essere umano degno di potersi integrare nella società e, successivamente, nel mondo del lavoro.

Un ringraziamento particolare a Alessandra Bottinelli.