

CENTRO DI LAVORO GUIDATO "FAURE-SOLDINI"

Tratto da: La Nostra Famiglia - Notiziario d'informazione del Gruppo Amici di don Luigi Monza, F. Contini, R. Zanchini "Il risultato di una ricerca sul campo" n° 1/1997, pagg 37-42, Edizioni La Nostra Famiglia, Ponte Lambro (LC)

L'inserimento lavorativo - Il risultato di una ricerca sul campo.

I successi e gli insuccessi dell'inserimento lavorativo di giovani disabili richiedono una riflessione sui **fattori** che contribuiscono a rendere fruttuosa l'operazione di integrazione lavorativa e la sua "tenuta" nel tempo o, al contrario, a registrare frustrazioni e fallimenti. Questa analisi condotta sul campo da due operatori, l'educatore coordinatore e l'assistente sociale del Centro di lavoro guidato di Como, potrà portare, a nostro avviso, un notevole e più mirato contributo al progetto formativo che in esso si attua e che viene completato spesso da una seconda fase pre-lavorativa di esplorazione guidata o di tirocinio in azienda prima dell'effettivo inserimento.

Il momento dell'inserimento lavorativo è importante e delicato per cui deve essere gestito con particolare attenzione e creatività; il giovane lavoratore, specie se disabile, non deve essere abbandonato a se stesso, ma guidato ed accompagnato per tutto il tempo necessario e con le modalità più opportune da scegliersi di volta in volta.

Anzitutto occorre tenere in debita considerazione il messaggio che il giovane riceve dalla sua famiglia che, generalmente, tende ad ipervalorizzare le sue capacità, e da coloro che lo devono accogliere nell'ambito dell'azienda (capo-reparto, compagni di lavoro, ecc...) che tendono spesso a dequalificare le sue possibilità lavorative. Tutto ciò può accrescere le incertezze, di per sé già normali, nei confronti del mondo del lavoro.

Questi messaggi discordanti incidono in modo particolare sui primi giorni dell'esperienza lavorativa già critici di per sé: il nuovo ambiente rappresenta un peso notevole per la fragilità neuropsichica del giovane e la "tenuta" viene ad essere potenzialmente compromessa fin dall'inizio.

Come Centro di lavoro guidato abbiamo già sperimentato alcune modalità di intervento per superare questo momento: presentazione del giovane ai futuri colleghi di lavoro, inserimento guidato e progressivo, presenza di una figura significativa in azienda per il tempo necessario allo scopo di facilitare la fase di adattamento.

I fattori di valutazione che, teoricamente, ci permettono di considerare riuscito il processo di integrazione lavorativa sono i seguenti:

- a) **l'acquisizione di un ruolo lavorativo**: l'osservazione di modifiche in positivo nei confronti della propria identità, per effetto dell'apprendimento del "ruolo" di lavoratore, è una delle conseguenze fondamentali che spesso permette al giovane una interazione secondo modelli adulti anche nelle altre situazioni esistenziali;
- b) **l'acquisizione di un ruolo sociale**: si evidenzia, in particolare, la ricerca di maggior indipendenza nel tempo libero e di accesso diretto a proprie risorse economiche, la tendenza ad un maggior uso dei mezzi di comunicazione sociale ed il desiderio di affrontare relazioni affettive che pongono a volte problemi non facilmente risolvibili;
- c) **l'aumento nell'autonomia personale e sociale** la cui realizzazione è importante perché si abbia una maggiore stabilità lavorativa.

La ricerca ha inteso verificare sperimentalmente, dal vivo, attraverso il contatto con le ditte o altri ambiti lavorativi in cui sono inseriti giovani che hanno percorso positivamente l'iter formativo presso il Centro di lavoro guidato nel quinquennio 1989-1994, la validità del suo progetto formativo e la formula addestrativa concretamente adottata; ciò allo scopo

di migliorarla ulteriormente e di poterla proporre, umilmente, a chi intende offrire un prezioso servizio alla persona disabile che parte svantaggiata nell'inserimento in un mondo - quello lavorativo - che poco vive i valori della solidarietà e dell'accoglienza nei confronti di chi è meno dotato degli altri.

Il nostro campione

La casistica presa in esame è composta di n. 16 giovani disabili, di cui n. 9 maschi e 7 femmine, inseriti in attività lavorativa normale durante il quinquennio 1989-1994, dopo aver frequentato un periodo di formazione secondo il criterio del "lavoro guidato", presso il nostro Centro di Como, per un periodo di 3-4 anni circa. Essi costituiscono il reale numero complessivo dei giovani inseriti nel mondo del lavoro nel periodo considerato.

Nel quinquennio preso in esame, sono stati dimessi dal Centro di lavoro guidato n. 34 soggetti, di cui n. 13 maschi e n. 21 femmine; di essi n. 16 sono stati inseriti in un'attività lavorativa normale, con normale contratto di lavoro (e costituiscono il nostro campione); i rimanenti hanno avuto sistemazioni diverse:

- n. 5 sono occupati in Cooperative di servizio
- n. 3 sono inseriti in Cooperative di solidarietà sociale
- n. 1 frequenta un Corso professionale regionale
- n. 1 è a casa temporaneamente a causa di un sinistro subito dall'azienda (incendio)
- n. 2 lavorano in aziende, ma di essi non si hanno più informazioni
- n. 6 non lavorano per scelta della famiglia.

Tutti presentano insufficienza mentale di grado medio lieve, in 9 casi la condizione deficitaria è complicata da patologia sensoriale e motoria; in 2 casi da epilessia con buon controllo farmacologico; n. 7 soggetti presentano disturbi relazionali, n. 2 disturbi specifici della sfera emotivo-affettiva; la metà di essi provengono da una Scuola di formazione professionale, l'altra metà dalla Scuola media inferiore; il periodo di formazione, sotto forma di "lavoro guidato", è stato di durata variabile: da un minimo di 2 anni ad un massimo di 4 anni, con una media di 3-4 anni.

Questi dati sono stati desunti dalla documentazione (cartella clinica ed altra fonte) che è depositata presso il nostro Centro di lavoro guidato di Como, cartella che viene continuamente aggiornata.

Gli strumenti di valutazione e la metodologia di lavoro

La rilevazione di tali dati è avvenuta attraverso il metodo dell'**intervista**, tramite questionario usato con il metodo del colloquio libero: al datore di lavoro in 9 casi ed al responsabile del reparto negli altri 7 casi, di aziende dove i giovani sono stati collocati.

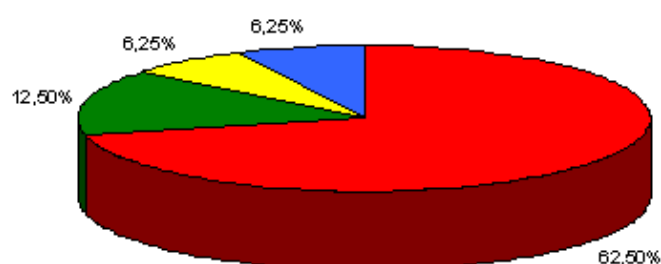
Il questionario è composto dalle seguenti voci: dati generali sull'azienda; organizzazione dell'azienda; modalità di assunzione ed attività svolta dal giovane disabile nell'azienda; necessità o no di apportare modifiche alle macchine ed agli ambienti; valutazione delle capacità lavorative del giovane e condizionamento da parte del proprio handicap; atteggiamento dei colleghi di lavoro e dei superiori nei confronti del giovane e viceversa; eventuali cambiamenti avvenuti.

I dati oggettivi più significativi sono riportati in forma percentuale nella tabella n. 1; essi si riferiscono a:

- settore di lavoro (1A)
- qualifica attribuita ai giovani lavoratori (1B)
- ore settimanali di lavoro richieste (1C)
- forma di collocamento al lavoro usato per l'inserimento (1D)
- presenza di interventi di aiuto al momento dell'inserimento in azienda.

SETTORE DI LAVORO ASSEGNATO

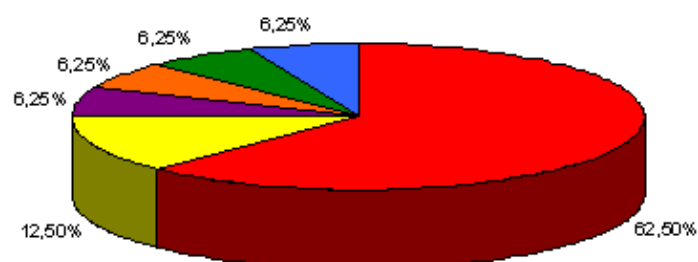
GRAFICO 1 A



■ INDUSTRIA ■ ENTE PUBBLICO ■ ALBERGHIERO ■ ARTIGIANO

QUALIFICA ATTRIBUITA IN AZIENDA

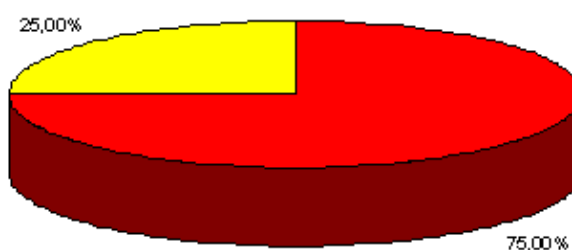
GRAFICO 1 B



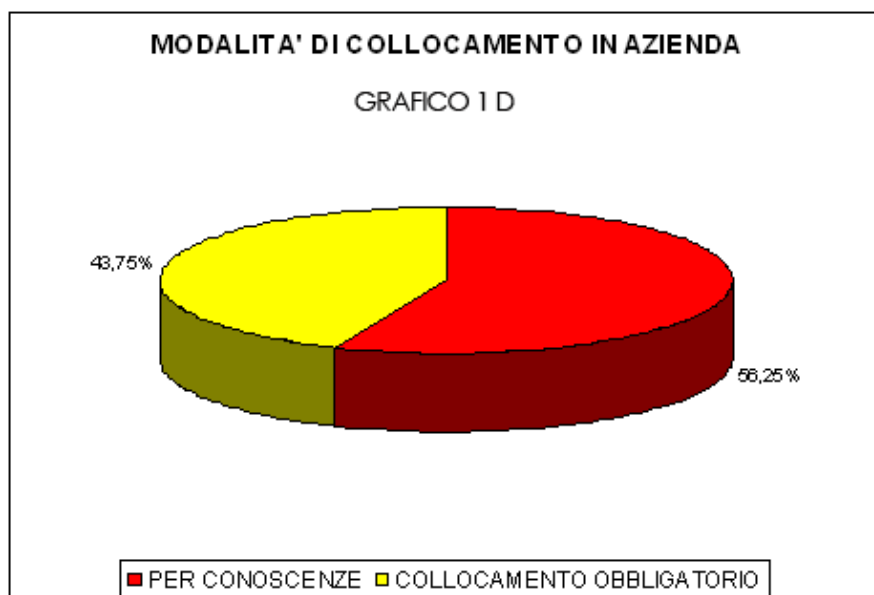
■ OPERAIO ■ AIUTO MAGAZZINO ■ IMPIEGATO
■ CAMERIERE ■ FATTORINO ■ AIUTO CUCINA

ORE LAVORATIVE SETTIMANALI EFFETTUATE

GRAFICO 1 C



■ A TEMPO PIENO ■ PART-TIME



L'analisi della **tabella n. 1** mette in evidenza che:

il settore di collocamento è così distribuito: n. 12 soggetti nell'industria (corrispondente al 75%) - di cui n. 5 nell'industria tessile, n. 2 nel terziario privato, n. 2 nel terziario pubblico, n. 2 soggetti nell'ente pubblico, n. 1 nel settore alberghiero e n. 1 in una azienda artigiana;

la qualifica della maggior parte dei soggetti inseriti - n. 10 (corrispondente al 62,50% dei giovani inseriti) - è di "operaio generico"; gli altri vengono equamente distribuiti in altre qualifiche, come si può desumere dalla citata tabella 1b

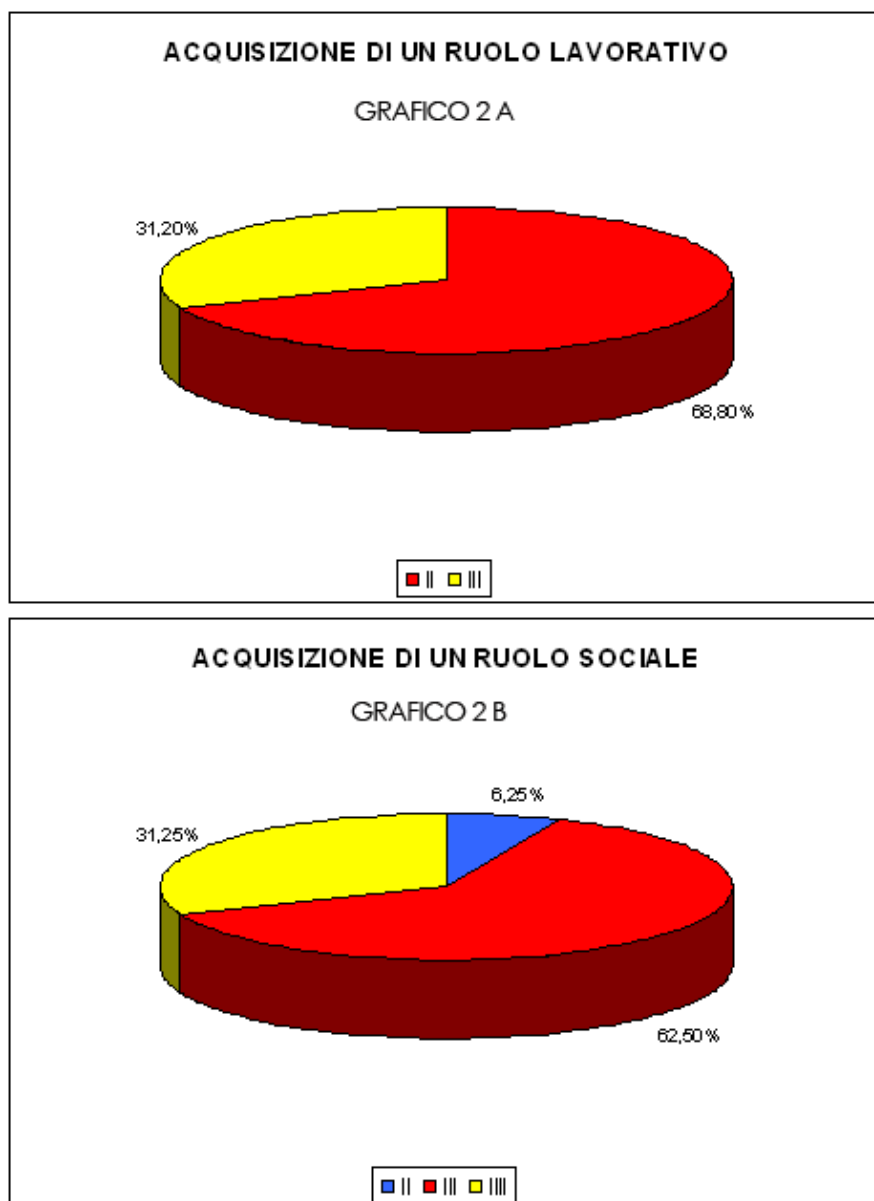
La qualifica rispetta le effettive abilità dei giovani sviluppate dalla formazione ricevuta presso il Centro di lavoro guidato e i settori di impiego riflettono la situazione occupazionale della zona di afferenza;

l'orario di lavoro per la quasi totalità dei soggetti è quello comune: 12 su 16 (corrispondenti percentualmente al 75% dei casi) lavorano 36 ore settimanali; per 12 di loro sono state necessarie facilitazioni di vario ordine, in particolare nella prima fase dell'inserimento condotto in modo graduale e guidato. La prosecuzione di un intervento di sostegno, peraltro a termine e di ulteriori controlli clinici si è verificata per n. 7 soggetti;

un altro interessante dato è fornito **dalla forma di collocamento** al lavoro che per n. 9 giovani (corrispondenti al 56,25%) è avvenuto attraverso il collocamento obbligatorio e per i rimanenti n. 7 (corrispondenti al 43,75%) attraverso conoscenze personali.

Solo in 3 casi l'inserimento è avvenuto senza la guida di un educatore.

In definitiva, questo significa che la collocazione lavorativa ha avuto i caratteri di normalità per quanto riguarda qualifica ed orari, mentre per il collocamento è stata evidente la necessità di facilitazioni, quali conoscenze personali, interventi di sostegno e controlli clinici; ciò indica che bisogna comunque mettere in atto un inserimento guidato ed un monitoraggio continuato nel tempo per far fronte ad evenienze che, se non vengono riconosciute, possono compromettere l'esperienza stessa.



Infine, la **tabella n. 2** permette i seguenti rilievi:

a) l'**acquisizione di un ruolo lavorativo** si é realizzato in tutti i giovani, ma in grado sensibile in 11 casi (pari al 68,80%) ed in grado ottimo in 5 (pari al 31,20%).

Questi risultati coincidono con l'acquisizione di un **ruolo sociale**, in modo quasi sovrapponibile; é noto che oggi ruolo sociale e ruolo lavorativo differiscono più che un tempo, ma nel giovane disabile il divario appare poco rilevante;

b) l'**autonomia** é buona in tutti i soggetti, in modo diverso, ma oggettivamente abbastanza verificabile; é vero che questo aspetto lascia spazio aperto alla soggettività dell'osservatore, ma quando la persona é conosciuta la possibilità di una corretta ed obiettiva valutazione é pressoché certa;

c) infine si può notare che solo 4 soggetti hanno presentato **episodi psicopatologici** forse legati all'intensità dell'esperienza (ossessività, ansia, depressione).

Questi dati confermano la validità di un periodo di "lavoro guidato" come momento formativo nel tempo immediatamente pre-lavorativo.

Anch'essi mostrano che l'operazione di integrazione lavorativa richiede di essere tenuta sotto controllo su vari fronti e che non é scevra di implicazioni negative, specialmente a

medio termine, implicazioni che debbono essere attentamente considerate e possibilmente prevenute.

Nell'intervista in fabbrica sono state tenute presenti, come sfondo, le varie voci di una **scheda di osservazione** che costituisce lo strumento normale di lavoro dell'équipe educativa del Centro, dall'inizio dell'iter formativo del giovane, attraverso le varie tappe del cammino, fino alla sua dimissione. E' uno strumento costruito dagli operatori in tanti anni di esperienza, attingendo alla scarsa letteratura corrente, e rigorosamente monitorato; ulteriori approfondimenti di questa indagine aiuteranno certamente a completarlo e ad affinarlo.

Valutazioni e commenti

Al di là dei dati raccolti e presentati nelle varie tabelle (tra cui le due che corredano il presente elaborato) riteniamo importante sottolineare alcune impressioni soggettive riportate nella visita alle aziende:

in questi anni si sono sviluppati attorno al Centro di lavoro guidato atteggiamenti di fiducia e di buona collaborazione da parte delle aziende, così come si è sviluppato positivamente il rapporto con gli organismi del territorio preposti a regolamentare il collocamento al lavoro;

sono stati forniti all'azienda, da parte degli operatori del Centro di lavoro guidato, degli strumenti di osservazione che, seppur in maniera diversificata, sono stati utilizzati con il comune risultato di aver "guardato" il ragazzo; alla domanda: "che cosa sa fare il giovane", la risposta più frequente è stata: "guardo che cosa sa fare";

da parte soprattutto dei compagni di reparto si è verificata una "presa in carico" più globale del giovane disabile allargata agli altri momenti della sua vita di relazione (la famiglia, il tempo libero, ecc...);

in genere i giovani disabili hanno mantenuto le competenze acquisite ed hanno ulteriormente elevato le motivazioni al lavoro; si è invece notata una diminuzione di alcune autonomie, quali la cura di sé, della propria persona, prima molto esigita da parte degli educatori del Centro di lavoro guidato.

Conclusioni

Il bilancio dei risultati è globalmente positivo e ciò costituisce per noi ragione di grande soddisfazione; ma ciò che maggiormente ci interessa è che sono state provate le ipotesi che avevamo fatto e che possono essere così riassunte: è possibile procedere alla formazione lavorativa di disabili, anche di una certa complessità, conferendo loro un ruolo effettivo nel campo del lavoro e facendo del lavoro una reale occasione di maturazione ad ogni livello e di completamento di quanto è stato ottenuto nella precedente fase riabilitativa. Questa acquisizione costituisce anche una barriera contro il rischio, sempre possibile, di regressione.

La nostra esperienza ci dice ancora che attraverso un "lavoro guidato" si ha la crescita delle strategie di convivenza a patto che, anche queste, siano in un primo tempo (e talora per un discreto periodo) correttamente sostenute. Una particolare attenzione deve essere data, infatti, al passaggio dal mondo pre-lavorativo (familiare e scolastico) al mondo lavorativo poiché si tratta di una fondamentale transazione tra la prima e la seconda adolescenza.

Questo processo è assai lento e difficoltoso per il disabile che non solo stenta a passare dai cosiddetti modelli di socializzazione personale a quelli di socializzazione posizionale, ma è anche gravato da una protratta esperienza infantilizzante dovuta a molteplici ed inevitabili fattori psicologici obiettivi.

E' quindi necessario che l'ambiente di formazione lavorativa sia caratterizzato da figure educative ben preparate in questo senso perché consentano e sostengano il passaggio

dalla micro alla macro-socializzazione: le persone che si sono assunte la conduzione del Centro hanno proprio questo ruolo.

Ciò ha compensato, ed é motivo di incoraggiamento, le difficoltà e le fatiche che gli operatori del settore hanno dovuto e devono sostenere quotidianamente a vari livelli e che possono costituire elemento di demotivazione:

la recessione economica e la crisi di molte piccole aziende locali non hanno permesso ulteriori inserimenti lavorativi;

una progressiva modificazione sul versante psico-mentale delle patologie dei giovani che accedono al Centro, richiede di rivedere continuamente il progetto formativo e le sue modalità di attuazione;

la lentezza burocratica e a volte l'assenza di una figura di riferimento nell'ente pubblico, nonostante siano stati stabiliti buoni rapporti con molti funzionari ed operatori, rende più difficoltoso l'inserimento;

la stanchezza delle famiglie di fronte a nuove richieste di collaborazione richiede continui interventi di sostegno a vari livelli.

Possiamo concludere questo lavoro, che abbiamo cercato di condurre con molta cura, seppur con tutti i limiti, confermando la nostra personale convinzione: l'intervento del Centro di lavoro guidato, oltre a concorrere a risolvere un problema personale e sociale del disabile, esalta il valore della persona umana in tutta la sua dignità; ogni sforzo, anche se piccolo, per migliorarne le condizioni e concorrere ad offrire una vita più serena, arricchisce tutta la società, la rende più umana e contrasta con tutta la sua concretezza le forze disgregatrici che in essa operano.

Dr.ssa Franca Contini - *sociologa* -
Roberto Zanchini - *Responsabile Centro Lavoro Guidato di Como*