

OGGETTO: contributo del CAD alla Conferenza regionale del 21 e 22 maggio 2008

Premesso che, pur condividendo in larga misura il contributo offerto in materia dalla L.R.17/2005, rimangono scoperti alcuni aspetti pratici che, qualora fossero affrontati, potrebbero dare stabilità e positiva continuità al percorso dell'inserimento lavorativo.

Se in linea di principio, tutti quanti condividiamo che l'obiettivo prioritario non sia l'inserimento in sé, ma la durata nel tempo, mancano nel concreto gli strumenti per far sì che ciò si realizzi: nella maggior parte dei casi la probabilità è lasciata alla buona volontà dei singoli, che le persone disabili possono avere o meno la buona sorte di incontrare.

Se in linea di principio, tutti quanti condividiamo che l'inserimento lavorativo delle persone disabili non è un obiettivo sociale pietistico, ma il riconoscimento di un diritto fondamentale delle persone ad un percorso di autonomia e partecipazione reale alla vita e alla produzione sociale, è opportuno dare riconoscimento a quelle necessarie buone prassi, che possono supportare un reale percorso d'integrazione.

Due i nodi e le relative proposte, che sottoponiamo alla Vostra attenzione:

- ◆ L'istituzione di un referente aziendale per l'inserimento lavorativo delle persone disabili
- ◆ Il trasporto.

Il referente aziendale per l'inserimento lavorativo delle persone disabili

Per un inserimento lavorativo che duri nel tempo, decisivo è l'ambiente di lavoro che deve essere in grado di favorire, stimolare, integrare.

Perché ciò non sia lasciato al caso occorrono persone che abbiano consapevolezza e capacità a svolgere il ruolo di trade-union: ovvero occorrono dei referenti aziendali con un ruolo riconosciuto.

Oggi le Aziende in cui si realizzano inserimenti, sono lasciate a sé stesse: se dispongono di dirigenti, responsabili, figure di riferimento interne, in grado di combinare la valorizzazione delle risorse umane insieme a quelle tecniche, gli inserimenti si consolidano positivamente; viceversa le persone disabili vengono lasciate a sé stesse, in una sorta di regime di tolleranza, oppure vengono costituiti reparti-ghetto in cui allocare risorse che non si è in grado di sfruttare.

Proposta

Come in materia di prevenzione e tutela della salute (L. 626) sono stati istituiti corsi di formazione per R.L.S., si ritiene che analogamente la Regione possa istituire corsi di formazione per referenti aziendali, che rilascino un attestato di riconoscimento di competenza accompagnato da una gratifica economica, per esempio sotto forma di sgravio fiscale sull'addizionale regionale.

In mancanza di figure di tutoraggio non sono poche le persone disabili, che dopo alcuni anni di lavoro, tendono a diradare la loro presenza in azienda, alternandola a centri di recupero per alcolisti o per disagio psicologico, nell'indifferenza (o impotenza) dei dirigenti aziendali, per il quali diventa un peso e dei rappresentanti sindacali dei lavoratori i quali, nei casi migliori, non dispongono degli strumenti per poter intervenire utilmente.

Il trasporto

Un'indagine commissionata dalla stessa Regione E.R., ha messo in evidenza che una delle principali cause di rinuncia ad un posto di lavoro o di abbandono del medesimo, è costituita dal problema dei trasporti.

Distanza dell'abitazione dal posto di lavoro, zone industriali scarsamente servite dai mezzi pubblici, paesi limitrofi che mancano di collegamenti; spesso le famiglie se ne occupano in prima persona, anche a scapito del progetto dell'autonomia, finché l'età lo permette.

Eppure i piazzali delle aziende sono pieni di automobili di colleghi che, più o meno, fanno gli stessi percorsi negli stessi orari.

Proposta

La soluzione che sottoponiamo alla Vostra attenzione non è la panacea di tutti i mali, ma può costituire un valido supporto e un segnale politicamente significativo, si tratta di prevedere l'esonero dal pagamento delle tasse automobilistiche regionali per quei lavoratori che si rendono disponibili all'accompagnamento di un collega disabile.

L'indagine ISTAT 2004 su "l'integrazione sociale delle persone con disabilità" evidenzia che il 30% ha trovato lavoro avvalendosi dell'aiuto di parenti e conoscenti e il 16% ha risposto ad un annuncio: dunque quasi la metà degli inserimenti è conseguenza della volontà e determinazione alla partecipazione attiva delle persone disabili e delle loro famiglie.

La Regione Emilia-Romagna, che pure è un esempio per tutti, può dare un forte segnale di attenzione, per favorire percorsi d'integrazione lavorativa durevoli, con un esborso modesto; crediamo vi sia una condivisa consapevolezza sul fatto che l'investimento sulle risorse umane costi molto meno del mantenimento di un centro residenziale e costituisce la base di quelle buone prassi indispensabili a far sì che il lavoro di tanti, esperti, insegnanti di sostegno, educatori, famiglie, non vada disperso.