

**OLTRE LA RETE:
IL SUPERAMENTO
DELL'HANDICAP**

a cura di
CORRADO DASTOLI



VITA E PENSIERO
ESTRATTO

L'INTEGRAZIONE POSSIBILE. CONDIZIONI GIURIDICHE E PSICOSOCIALI

di Gianni Selleri

1. Aspetti storici e legislativi

Perché è così importante che gli handicappati vadano a lavorare?

Perché già di per sé la disoccupazione rappresenta un handicap aggiuntivo, unendo alla diversità un senso di inutilità e una riduzione della dignità.

Vediamo, entro una prospettiva storica, quali sono stati i provvedimenti legislativi che hanno tentato di ovviare all'aggravio, ulteriormente handicappante, della disoccupazione per i soggetti disabili.

Dal 1919 al 1968 si registra solo il provvedimento di collocamento obbligatorio come obbligazione legale o privilegio assistenziale; e la suddivisione per categorie giuridiche con l'individuazione degli invalidi "residuali".

Venticinque anni fa si giunse infine ad una disciplina formalisticamente unitaria (legge 2 aprile 1968, n. 482), secondo la quale le aziende private e gli enti pubblici con più di 35 dipendenti devono assumere il 15% di invalidi. Si tratta di una legge di pessima fattura tecnica, che ha avuto una applicazione clientelare e distorta favorendo soprattutto i "falsi invalidi" e operando come strumento di assorbimento della disoccupazione e della sottooccupazione. Una legge mediocre che ha tuttavia tenuto vivo nella coscienza morale e sociale del Paese il principio che anche i portatori di handicap hanno diritto a partecipare alla vita attiva e quindi hanno la possibilità di riscattarsi dall'assistenzialismo, dalla povertà, dall'isolamento e dalla passività.

A partire dagli anni '80 la legge sul collocamento degli handicappati ha dimostrato tutti i suoi limiti ed è stata peggiorata da interpretazioni restrittive e limitative; contestualmente le condizioni culturali e la volontà politica per un'autentica riforma sono peggiorate.

Sembra che i comportamenti assistenziali abbiano prevalso sui progetti dell'integrazione e della partecipazione: i partiti, la Confindustria e i Sindacati, più o meno esplicitamente, hanno concordato sul pregiudizio della improduttività dei portatori di handicap e su una semplificazione della legislazione che garantisca loro il minimo vitale senza coinvolgere il mondo economico e senza promuovere più efficaci attività per la formazione e l'occupazione.

Fallisce così l'obiettivo ultimo di tutti gli interventi sanitari riabilitativi e sociali e si costringono gli handicappati ad un ritorno sempre più frequente nelle famiglie, negli istituti, nell'assistenzialismo.

Sul piano pratico si possono rilevare le seguenti modalità per non assumere lavoratori handicappati:

- a) richiesta di esonero parziale o totale su cui deve decidere il Ministro del Lavoro, che di fatto esime dall'obbligo di assunzione, costituendo una 'sospensiva' fino alla definizione della pratica (attualmente sono giacenti 80.000 domande di esonero);
- b) la soluzione del rapporto di lavoro in via conciliare prima che il rapporto si instauri: consiste in un accordo per il quale il soggetto avviato, dietro compenso economico, rinuncia al diritto e riattiva la sua posizione di disoccupato, mentre l'azienda, in attesa di ulteriore avviamento, non incorre in sanzioni;
- c) richiesta di sostituzione del soggetto avviato qualora il medesimo non sia ritenuto idoneo: consente di bloccare l'assunzione per diversi mesi nelle more di una nuova segnalazione di un lavoratore ritenuto più adatto; tale richiesta implicherebbe la disponibilità del datore di lavoro ed evita la penalizzazione e consente spesso di concedere il posto a pseudo-invalidi;
- d) mancata convocazione: è la soluzione generalmente adottata per prendere tempo fino alla formalizzazione delle ingiunzioni;
- e) trattative conciliative con enti e associazioni di handicappati;

Da quanto abbiamo fin qui detto risultano evidenti le seguenti conclusioni:

1. la scarsa incidenza dell'attuale legge sulle assunzioni obbligatorie;
2. l'anacronismo, storico e statistico, della suddivisione degli aventi diritto in categorie e dell'inclusione degli orfani, vedove e profughi;
3. l'esigenza di non fare della legge sulle assunzioni uno strumento per imporre mano d'opera che deve rientrare nell'ambito del col-

- locamento ordinario, poiché si tratta evidentemente di persone con lievissime menomazioni o addirittura falsi invalidi;
4. la necessità di stabilire i rapporti giuridicamente e democraticamente più corretti fra i datori di lavoro, gli organi di collocamento e gli handicappati.

2. Prospettive giuridiche e condizioni socio-culturali della riforma del collocamento degli handicappati

A partire dal 1972, con numerosissime proposte, si è cercato di modificare la legge 482/68.

Per la stesura dei testi unificati sono stati costituiti comitati ristretti nel 1974 e nel 1982 alla Camera, nel 1985 al Senato. Le proposte prodotte sia nella Camera sia al Senato non sono mai pervenute alla discussione in sede legislativa, o per mancanza di volontà politica o per la fine anticipata delle varie legislature.

Complessivamente negli ultimi vent'anni sono stati all'esame del Parlamento oltre 45 progetti di riforma della legge sul collocamento obbligatorio. All'inizio di ogni legislatura ogni partito presentava una propria proposta, contemporaneamente alla Camera ed al Senato, e i partiti maggiori proponevano anche quattro o cinque testi con riferimento al coinvolgimento dei singoli parlamentari o alle sollecitazioni delle varie categorie di handicappati.

Dopo l'assegnazione delle proposte alla competente Commissione parlamentare iniziava un lungo e faticoso dibattito per il coordinamento e la stesura unificata (durata media 2 anni) e il prodotto conclusivo decadeva regolarmente con la legislatura di pertinenza. Sarebbe troppo lungo descrivere i contenuti e i principi di queste confuse e reiterate iniziative parlamentari circa la costruzione di un migliore ordinamento per l'integrazione lavorativa dei portatori di handicap; si possono distinguere sostanzialmente tre gruppi.

Il primo fa riferimento a interessi corporativi avanzati alternativamente ora dalle Associazioni degli invalidi ora dalla Confindustria.

Il secondo, che si inserisce nel tradizionale giuridismo, si configura piuttosto che come riforma, come razionalizzazione o «regolamento di attuazione» della legge vigente mediante aggiustamenti tec-

nici volti a contemperare le esigenze degli imprenditori e quelle degli handicappati e per limitare le disfunzioni più gravi.

Il terzo gruppo di proposte (molto più ridotto e con alterni consensi) richiama un vero e proprio progetto di modificazione e di riforma della disciplina delle assunzioni obbligatorie attraverso l'affermazione del principio dell'uguaglianza di opportunità, dell'adeguamento alla mutata situazione del mercato del lavoro e della formazione professionale, allo sviluppo delle nuove tecnologie e alla legislazione di altri paesi della Comunità europea.

I punti qualificanti dei progetti che si possono definire come riformatori e innovativi sono i seguenti:

1. una nuova definizione dei soggetti, basata sulle classificazioni dell'O.M.S. e finalizzata all'acquisizione o al mantenimento del posto di lavoro, che costituisca l'unificazione degli aventi diritto indipendentemente dal tipo o dalla causa dell'handicap, quindi il superamento delle categorie giuridiche e della valutazione medico-legale riferita alla «riduzione della capacità lavorativa»;
2. innalzamento del deficit funzionale ai fini del collocamento fino al 40-45% al fine di eliminare la fascia degli invalidi con lievissime minorazioni o dei 'falsi invalidi' e per favorire l'integrazione di quelli medio-gravi;
3. abbassamento e unificazione dell'aliquota impositiva fino al 7% circa e diminuzione del numero dei dipendenti delle aziende e degli enti obbligati (da 36 a 18 sia pure con alcuni correttivi);
4. fiscalizzazione parziale o totale degli oneri sociali per le aziende che assumono handicappati medio-gravi e varie forme di incentivazione per favorire e sostenere l'inserimento lavorativo (contratti di formazione-lavoro, contratti di riabilitazione, part-time, stages, assistenza sul lavoro, adattamento alle strumentazioni, ecc.);
5. promozione di un mercato del lavoro 'parallelo' mediante lo sviluppo delle cooperative integrate e, in casi eccezionali, di forme di lavoro protetto o assistito;
6. collegamento più stretto con la scuola, la formazione professionale, normale o speciale, con lo scopo di orientare e qualificare gli handicappati per mansioni o professioni spendibili sul mercato del lavoro;
7. snellimento burocratico, superamento di ogni forma di discrimi-

nazione (pericolosità generica, esclusione degli handicappati psichici) e sviluppo dei rapporti con le organizzazioni sindacali e imprenditoriali.

Alcuni di questi punti sono stati recepiti, nel corso dei decenni, anche dal filone dei progetti di 'razionalizzazione', che tuttavia mantengono l'impianto tradizionale e prevalente della obbligazione giuridica.

Una significativa innovazione è costituita dai reiterati solleciti della Corte Costituzionale a reinserire nella legge gli handicappati psichici e infine dalla dichiarazione di illegittimità costituzionale dell'articolo 5 della legge 482/68 nella parte in cui non considera collocabili gli affetti da minorazione psichica (Sentenza n. 50 del 2 febbraio 1990).

Riassumendo, sono queste le principali proposte in discussione:

- a) *Condizioni per il diritto al collocamento*: si propone sostanzialmente di mantenere la suddivisione per categorie ed inserire i minorati psichici, di escludere gli orfani e le vedove, di non occuparsi dei criteri dell'accertamento delle condizioni di invalidità;
- b) *Condizioni per l'obbligo*: per gli enti pubblici aliquota del 7% quando vi siano più di 25 dipendenti; per il settore privato da 18 a 25 dipendenti, obbligo di assumere un handicappato, oltre i 25 dipendenti il 7%; vi sono poi varie indicazioni di scomputo e di esonero;
- c) *Modalità per il collocamento*: non ci sono sostanziali proposte innovative rispetto alla normativa vigente, salvo quella che introdurrebbe «l'accertamento sanitario preassuntivo» con riferimento all'idoneità del soggetto a svolgere le mansioni disponibili;
- d) *Svolgimento del rapporto*: si afferma l'uguaglianza, ma nello stesso tempo si ribadiscono tutte le discriminazioni relative alla «pericolosità» presunta di alcuni handicappati per gli impianti e i compagni di lavoro;
- e) *Incentivi e disincentivi alle imprese*: fiscalizzazione degli oneri sociali per gli handicappati gravissimi e medio-gravi, il rimborso delle spese di adattamento ergonomico, sanzioni pecunarie, proibizione di concedere nulla-osta per l'assunzione di nuovi lavoratori alle nuove aziende che non abbiano adempiuto all'obbligo;
- f) *Contributi esonerativi*: consentire alle aziende di evitare l'obbl-

go di assunzione col pagamento di «elevate somme» da destinare ad un fondo per le «attività protette».

Bisogna d'altra parte notare che si continua a fondare il diritto del lavoro sulla «riduzione della capacità lavorativa» (anziché sulla capacità residua) e sulle categorie giuridiche (sia pure con qualche semplificazione); e non è previsto nessun rapporto operativo con gli interventi della formazione professionale, con i sindacati e con i datori di lavoro.

Tutto ciò è sufficiente per affermare che ci si propone ancora un modello assistenziale e si considera il lavoratore handicappato come improduttivo, come un «peso sociale da imporre alle aziende».

Invece l'inserimento lavorativo degli handicappati costituisce il momento decisivo per la loro vita sociale. Si tratta di una scelta, senza alternative e senza ritorno, fra una situazione di assistenza, di protezione e passività e un progetto di riabilitazione e di autonomia.

Per conseguire questo secondo obiettivo è necessario che con la nuova legge, al di là degli aspetti tecnici propri di ogni strumento giuridico, si promuova una nuova cultura dell'handicap, fondata sulla conoscenza e la reciprocità.

Non si tratta allora di garantire o di *imporre la presenza* degli handicappati nelle fabbriche o nelle attività lavorative, ma occorre creare le condizioni operative e sociologiche dell'inserimento.

Si deve inoltre ricordare che il 'nocciolo duro' del problema è costituito dai portatori di deficit psichici. Infatti mentre per gli handicappati fisici e sensoriali esiste una tradizione di riabilitazione occupazionale e sono state individuate le corrispondenti soluzioni tecniche, per i minorati dell'intelligenza e del comportamento, che solo in tempi recenti sono stati 'riconosciuti', non esistono esperienze e metodologie sicure e vi sono inoltre atteggiamenti di rifiuto e di paura.

Questa constatazione che non consente soluzioni formali, richiede soprattutto un rapporto più coerente e stretto fra interventi riabilitativi, scuola, formazione professionale e lavoro; si tratta di momenti interdipendenti dello stesso processo.

Le competenze tecniche e istituzionali sono articolate e diverse, è tuttavia certo che se la nuova legge sul collocamento non sarà altro che il regolamento di attuazione della 482 o comporterà soltanto modifiche formali, per molti anni o forse definitivamente verrà compromessa per gli handicappati la possibilità di partecipare alla vita attiva.

Ma le prospettive della riforma restano incerte o poco favorevoli, la situazione degli handicappati psichici è diventata insostenibile e richiede non soltanto soluzioni legislative, ma anche una ripresa forte del dibattito culturale sui diritti sociali e il chiarimento delle attuali dinamiche involutive.

Aumentano le povertà 'materiali' e le povertà 'posizionali': in questa situazione gli handicappati costituiscono un gruppo emblematico perché richiedono contestualmente prestazioni e servizi e una nuova cultura che li renda accettati e uguali; bisogna infatti garantire insieme le condizioni della sopravvivenza (assistenza), della riabilitazione (uguaglianza di opportunità) e della partecipazione (integrazione sociale).

Quando i bisogni sono così articolati e interdipendenti è facile mistificare e alternare soluzioni contraddittorie che traggono spunto ora dal materialismo storico, ora dal neoliberalismo, ora dal pragmatismo istituzionale.

Negli ultimi dieci anni si sono registrate nei confronti degli handicappati due tendenze soltanto in apparenza opposte: in un primo momento sono state fortemente aumentate le prestazioni assistenziali (garanzia del minimo vitale ai totalmente inabili), in un secondo momento si è voluto escludere gli invalidi dal lavoro e si sono affermate soluzioni dell'internamento assistenziale. Attraverso una confusa vicenda di decreti, di leggi e di atti amministrativi e giurisdizionali, si è limitato il diritto al lavoro, si è messo in discussione l'inserimento scolastico, sono stati ridotti i servizi sul territorio, si è riproposta la separazione fra le prestazioni sanitarie e quelle sociali, si è diffusa la 'psicosi' dei falsi invalidi e dello spreco delle spese sanitarie e assistenziali, determinando atteggiamenti di incomprendimento e di rigetto sociale.

L'indennità di accompagnamento (legge 18/1980), che è incompatibile con l'avviamento al lavoro, il decreto del 1983 che cercava di limitare il collocamento degli handicappati (per due volte proposto e respinto), l'atto di indirizzo dell'agosto 1985 (che stabilisce il finanziamento di istituti o ospizi e nega le spese per i servizi di integrazione), le sentenze che vietano l'inserimento lavorativo degli irregolari psichici, la previsione dei 50.000 posti-letto per «anziani non autosufficienti e gli inabili», rappresentano le tappe principali di questo processo di progressiva emarginazione.

Tale tendenza si verifica però anche nella legislazione regionale, nell'attività degli enti locali (che col D.P.R. 616/77 avrebbero dovuto realizzare il disegno partecipativo e costituzionale dell'assistenza sociale) e delle USL che di fatto non riescono a realizzare i principi della riforma sanitaria, soprattutto nell'ambito della prevenzione e della riabilitazione, e che rischiamo di trasformarsi in organismi di gestione e di decentramento autarchico di finanziamenti statali.

Pur nell'incertezza delle intenzioni e delle soluzioni politiche (assistenza sociale come diritto o ritorno all'assistenzialismo), per gli handicappati risulta sempre più chiaro che se vogliono ottenere e conservare pensioni e indennità debbono rinunciare all'inserimento sociale ed essere disponibili al ricovero in istituti, centri specializzati, case protette.

L'integrazione sociale richiede una attività complessa di tipo tecnico, culturale e politico; l'erogazione di un sussidio o l'internamento in una istituzione speciale costituiscono invece una semplificazione amministrativa e finanziaria che se da una parte umilia la dignità degli utenti, dall'altra è funzionale alle politiche del consenso, crea nuovi posti di lavoro per gli operatori e soprattutto placa la coscienza del cittadino che non viene investito di responsabilità e di rapporti che vadano oltre la tolleranza.

Contrastare questa tendenza non significa soltanto chiedere l'approvazione di nuove leggi (riforma dell'assistenza, una nuova disciplina sul collocamento, legge quadro sugli handicappati. L'integrazione dei servizi sanitari e sociali, la riforma delle autonomie locali), ma soprattutto riconquistare la consapevolezza della solidarietà e delle lotte per i diritti sociali.

Non si tratta quindi di risolvere i conflitti, reali o strumentali, fra Stato e mercato, fra liberismo, marxismo e *welfare state*, di dominare la complessità del consenso o della crisi del sovraccarico, di risolvere i problemi di efficienza e di tollerabilità economica dei servizi (mediante la selettività), ma si tratta di rendersi conto che lo Stato può assicurare più beni materiali accentuando nello stesso tempo l'emarginazione.

Osservazioni conclusive

Al termine del nostro rapporto non possiamo trascurare alcune con-

siderazioni di ordine generale sul collocamento degli handicappati e sui limiti di un discorso che si riferisca unicamente al loro inserimento nell'attività produttiva.

Il collocamento al lavoro di un portatore di handicap non può essere considerato un fatto a sé stante formalisticamente garantito.

Il collocamento al lavoro costituisce infatti la tappa conclusiva di un processo di riabilitazione che va dal recupero funzionale all'inserimento scolastico, alla formazione professionale e alla socializzazione.

Se il collocamento resta un fatto meramente giuridico, scollegato da interventi e servizi socio-sanitari preliminari e successivi, sarà sempre vissuto dai datori di lavoro come una imposizione incomprensibile e dagli handicappati come un privilegio, ciò che determina situazioni di rifiuto da una parte e di marginalità dall'altra.

Per evitare questo inconveniente non basta una legge sul collocamento, ma occorre coinvolgere operatori, imprenditori e forze sociali e sindacali. Il problema più difficile è quello relativo al pregiudizio della improduttività dei portatori di handicap.

In realtà non è vero (se non nelle attuali condizioni) che l'handicappato abbia in assoluto una ridotta capacità lavorativa tale da abbassare lo standard produttivo, ciò che costituirebbe un danno sia per l'azienda, sia per l'unità di lavoro che deve compensare il 'non prodotto' dell'handicappato. Le esperienze e le sperimentazioni condotte negli Stati Uniti, in diversi paesi europei e negli ultimi tempi anche nel nostro paese per iniziativa degli enti territoriali e di gruppi spontanei, hanno dimostrato che per ogni tipo di handicap, qualunque sia il grado e la natura, si può adattare un lavoro o una mansione così da ottenere un rendimento medio fra il 60 e il 100 per cento.

Questa constatazione comporta anche alcune considerazioni di carattere strettamente finanziario. Il costo complessivo per la riabilitazione di un handicappato medio-grave, congenito o dell'età evolutiva, può essere calcolato attorno ai 6/700 milioni, considerando gli interventi sanitari per il recupero funzionale, il sostegno per l'inserimento scolastico, le attività di orientamento e la formazione professionale. Al termine di questo processo, se condotto correttamente, è possibile la partecipazione al mondo del lavoro sia pure in forma o con modalità differenziate: allora il soggetto diventa attivo e autonomo e restituisce alla collettività, in termini produttivi e fiscali, le spese sostenute per la riabilitazione.

Un handicappato, invece, che venga relegato nell'ambito dell'assistenzialismo, anche se ricoverato nel più parsimonioso istituto, costa 25/30 milioni all'anno a cui si devono aggiungere le prestazioni e i sussidi assistenziali (attualmente circa 4 milioni l'anno); tenuto conto della durata media della vita e del progressivo accentuarsi, con l'invecchiamento, dei bisogni assistenziali, non è irrealistico prevedere una spesa attorno ai 3 miliardi, in condizioni umane ed esistenziali di assoluta marginalità.

Il lavoro degli handicappati ha assunto nel tempo diverse modalità e obiettivi: è stato inteso anzitutto come *terapia occupazionale* (cui erano commesse valutazioni etiche ed educative), come *utilizzazione* ed infine come diritto soggettivo e *socializzazione*, in situazioni normali o protette.

Esistono comunque nuove tendenze e modelli nel campo della formazione professionale e dell'occupazione che nel nostro Paese tardano ad essere recepiti. Oltre alle diverse forme di incentivazioni economiche per chi assume handicappati, è forse nell'ambito delle trasformazioni tecnologiche e nella sperimentazione del 'lavoro protetto' che sono avvenute le maggiori innovazioni.

Una amministrazione centralizzata per i lavoratori handicappati, l'introduzione delle moderne tecniche di *management*, lo sviluppo di proficue attività in subappalto, l'integrazione di lavoratori con handicap e nonmodotati nello stesso lavoro, costituiscono nuove prospettive.

Un altro esempio è il cosiddetto *enclave* che può essere definito come un gruppo di persone invalide che lavorano insieme sotto una speciale supervisione, in un ambiente di lavoro per il resto normale e indifferenziato (in una impresa industriale, in una cooperativa, nei servizi degli Enti Locali). Ad esempio, molte aziende in Europa assumono piccoli gruppi di epilettici e handicappati mentali nei reparti di imballaggio e assemblaggio delle loro fabbriche. Non c'è dubbio che l'estensione dei sistemi *enclave* migliorerebbe le possibilità di reinserimento di un numero crescente di invalidi medio-gravi.

Anche la scienza relativamente nuova dell'ergonomia aumenta le prospettive di inserimento.

L'*approccio ergonomico*, al quale ci si riferisce talvolta come «tecnica di riabilitazione», o «adattamento dei lavori in favore dei disabili», comporta l'analisi scientifica delle posture di lavoro, dei movi-

menti, degli sforzi e della fatica, come pure suggerimenti per realizzare modifiche nel *design* degli strumenti che riducano la necessità di sforzo fisico.

Una concezione nuova nel campo della formazione professionale è stata recentemente sviluppata dall'ILO; è nota come *moduli di abilità utilizzabili* e sta aprendo nuove aree di occupazione. In base a questo metodo vengono analizzati i modi con i quali le persone possono svolgere un'attività lavorativa; si passa poi a raggruppare combinazioni di abilità e compiti in blocchi chiamati «funzioni utili». La chiave di questo sistema e la sua specifica caratteristica consiste nell'individuare mansioni completamente a misura del singolo per ogni funzione utile. Queste funzioni, dette unità modulari, raggruppano soltanto le necessarie abilità, conoscenze e attitudini richieste per eseguire un compito utile.

La rilevanza di questo metodo molto variabile e flessibile all'addestramento e all'occupazione è evidente, perché consente la formazione (e il conseguente impiego) di quegli handicappati medio-gravi che possono impegnarsi soltanto in una gamma limitata di operazioni.

I processi tecnologici, l'adozione di processi automatici e l'introduzione dei sistemi computerizzati per la produzione e i servizi hanno avuto vasti effetti sulla metodologia della formazione professionale e sulle possibilità di lavoro.

L'automazione sta riducendo o eliminando l'esigenza di impegno fisico ed i rischi all'incolumità in molte attività, così che più numerosi lavori sono alla portata delle capacità spesso limitate delle persone con handicap. Perfino se sono richieste maggiori abilità, non c'è alcuna ragione per ritenere che gli handicappati fisici in quanto tali non siano meno adattabili degli altri ad acquisire nuove professionalità per i lavori più complessi.

C'è un altro aspetto che ha portato benefici incalcolabili; ci riferiamo all'applicazione di nuove tecnologie nella produzione di *meccanismi di ausilio* di ogni genere, aiuti per la mobilità, sistemi di comunicazione che convertono segnali visivi in auditivi per i soggetti menomati alla vista, e viceversa per persone sorde.

Sebbene il movimento cooperativo abbia circa 150 anni, si può osservare che le cooperative non hanno ancora costituito una delle vie principali della riabilitazione. La disoccupazione in aumento comunque

ha prodotto **un crescente interesse** verso la costituzione di cooperative di lavoro fra handicappati.

È in alcuni Paesi dell'Est che le cooperative si sono sviluppate su scala nazionale. In Polonia, il Movimento Cooperativo Invalidi, che opera da quasi 40 anni nell'ambito più generale del sistema di sicurezza sociale, è la più articolata organizzazione di questo tipo, non solo nell'Europa Orientale, ma in tutto il mondo. Il Movimento assicura ai propri membri non solo occupazioni produttive, ma anche servizi di riabilitazione. Ciò si realizza tramite una rete di circa 470 cooperative industriali, lavori a domicilio e in normali strutture e servizi. Nel 1980 il Movimento dava lavoro a 272 mila lavoratori-membri, fra cui 50.000 lavoratori a domicilio, ed un numero simile di occupati in laboratori cooperativi protetti ed enclavi.

In Inghilterra il modello del *mercato del lavoro parallelo* è stato realizzato a partire dal 1945, quando è stata istituita la *Remploy Ltd*; si tratta di una società che opera su larga scala nel libero mercato e occupa circa 8.200 lavoratori gravemente invalidi in 92 stabilimenti. Inoltre la collaborazione pubblico-privato ha prodotto 130 «laboratori protetti» che danno lavoro a 5.300 disabili gravi. La Svezia ha scelto di accorpate in un'unica azienda statale tutti i «laboratori protetti»; si tratta di una impresa che è diventata fra le maggiori del paese con circa 23.000 handicappati occupati.

In Italia, anche se mancano tuttora gli strumenti legislativi, lo sviluppo delle cooperative integrate e di solidarietà fa prevedere una imminente espansione di questa modalità d'intervento soprattutto nella prospettiva della socializzazione.

Infatti non basta affermare che l'handicappato ha diritto al lavoro, che l'imprenditore è obbligato a concederglielo e che i compagni di lavoro devono aiutarlo: si deve stabilire un rapporto dialettico ed umano fra questi tre protagonisti affinché il collocamento diventi il risultato di una azione coordinata ed un fatto socializzante, sempre più selettivo, sempre meno coattivo.

Queste indicazioni generali sono coerenti con le trasformazioni del mercato del lavoro, che è passato da una prevalente domanda generica, ad una richiesta di prestazioni industriali qualificate, e infine ad un'offerta articolata nei servizi e nel terziario, ciò che richiede una proposta sempre più selettiva o addirittura personalizzata.

Infine la presenza in fabbrica di un portatore di handicap non co-

stituisce un ostacolo alla produzione, un peso morto per le spinte rivendicative, ma rappresenta piuttosto un elemento di umanizzazione delle condizioni e dei ritmi di lavoro, un parametro per verificare se l'ambiente di lavoro è o può essere una situazione nella quale la dignità dell'uomo, qualunque sia la sua condizione, sia rispettata e promossa.

Infatti l'handicappato, a causa delle sue stesse limitazioni (che possono essere compensate a livello produttivo), evidenzia quanto ci può essere di alienante, di pericoloso e di violento nell'ambiente di lavoro e quindi provoca le necessarie modificazioni organizzative e relazionali.