

# **Progetto per l'addestramento e la qualificazione dei soggetti handicappati fisici e psichici**

**di Gianni Selleri**

*estratto da*

**LA RIVISTA DI  
SERVIZIO SOCIALE  
STUDI DI SCIENZE  
SOCIALI  
APPLICATE E  
DI PIANIFICAZIONE  
SOCIALE**

**ANNO XIII N. 4 DICEMBRE 1973**

## PROGETTO PER L'ADDESTRAMENTO E LA QUALIFICAZIONE DEI SOGGETTI HANDICAPPATI FISICI E PSICHICI

di *Gianni Selleri*

### *Premessa*

L'addestramento professionale degli handicappati, che si esplica nelle sue diverse forme come qualificazione o riqualificazione a seconda dell'età dei soggetti, nella nostra legislazione ha avuto la sua più compiuta definizione con la legge 30 marzo 1971, n. 118.

E' pertanto opportuno fare riferimento alle principali caratteristiche di quel provvedimento al fine di coglierne gli elementi evolutivi e le prospettive operative.

La legge 30 marzo 1971, n. 118:

*a)* comporta un significativo spostamento degli interventi da una metodologia protettiva assistenziale (di tipo essenzialmente economico), alla creazione di effettive, accessibili condizioni di riabilitazione: recupero fisico-funzionale, formazione del personale specializzato, qualificazione professionale, istruzione, lavoro protetto (artt. 3, 4, 5, 17, 28, 29);

*b)* migliora quantitativamente e qualitativamente le metodologie ai fini dell'integrazione sociale degli handicappati nella attività produttiva e nella vita di relazione (artt. 23, 24, 25, 27, 30);

*c)* contiene una nuova definizione delle condizioni fisiche e psichiche per l'attribuzione dell'invalidità di cui vengono individuati sia gli elementi patogenetici, sia — per i minori di diciotto anni — i fenomeni di difficoltà relazionale e di disadattamento sociale, riferiti ad un concetto dinamico-evolutivo di limitazione o menomazione delle capacità di autonomia (art. 2).

Per la prima volta insomma si è evidenziato, in un contesto sufficientemente organico, che la risposta a specifici impedimenti per la fruizione dei servizi sociali (scuola, addestramento, lavoro) o dei diritti costituzionali (uguaglianza, libertà dal bisogno, famiglia) non deve essere tale da incapsulare l'invalido in statiche classificazioni (giuridiche o parascientifiche) riferite a *handicaps* considerati definitivi, secondo parametri di normalità ed efficienza che di fatto escludono la riabilitazione.

Il processo riabilitativo si può suddividere in diverse fasi:

1. interventi sanitari e psicopedagogici per ridurre o risolvere gli effetti della menomazione fisica o della irregolarità psichica;
2. istruzione scolastica;
3. orientamento e qualificazione professionale;
4. collocamento al lavoro e inserimento nel normale ambiente di vita.

Queste fasi non possono tuttavia considerarsi in una rigida successione cronologica, perchè sono spesso interdipendenti e concomitanti e perchè il fallimento di una di esse non deve escludere ulteriori e diversi interventi di tipo interdisciplinare e multidimensionale. Infatti un soggetto irrecuperabile può essere istruito o addestrato e quindi reso autosufficiente, così come un soggetto psichicamente minorato, in modo anche grave, può partecipare ad una normale vita di lavoro in condizioni relativamente protette. Tutto ciò comporta la relatività del concetto di « irrecuperabilità » e la pseudoscientificità delle soluzioni, molto diffuse, dell'istituzionalizzazione e dell'esclusione.

In particolare la formazione professionale deve considerarsi un momento non distinto dell'intera azione educativa, l'addestramento deve proporre capacità e conoscenze non soltanto mansionali, ma polivalenti e dinamiche al fine di rendere anche i soggetti invalidi capaci di inserirsi nell'attività produttiva, nei fenomeni di riconversione, di evoluzione tecnologica ed aziendale. E' in ogni caso evidente la importanza fondamentale della qualificazione professionale, la quale ha insieme una funzione terapeutica e di adattamento sociale e costituisce il presupposto dell'autonomia economica e personale.

Da quanto ho esposto risulta l'esigenza di un approfondimento tecnico e operativo dei diversi tipi di addestramento e di formazione degli handicappati fisici e mentali, così come sono stati elencati nella legge 30 marzo 1971, n. 118 e come risultano dall'esperienza di altri paesi europei. Occorre premettere comunque che l'analisi non è finalizzata a scopi produttivistici od utilitaristici per l'inserimento nel ciclo industriale di una mano d'opera imposta, ma è piuttosto centrata sulla condizione umana e sociale dei soggetti.

La struttura economica italiana, la ricchezza delle forze del lavoro, come effetto della disoccupazione e della sottoccupazione, e il momento congiunturale, potrebbero fare pensare che sia inattuabile l'attenzione per il recupero lavorativo degli invalidi. Ma è sicuramente vero che il peso economico di una assistenza a cittadini minorati e in condizioni di passività comporta nei tempi lunghi impegni economici ben più gravosi.

D'altro canto vi sono due elementi politici e sociali che richiedono la definizione e l'attuazione del recupero lavorativo degli invalidi: le decisioni dell'Europa Comunitaria in materia di addestramento e di riqualificazione, di cui l'Italia è ampiamente partecipe, e il trasferimento alle Regioni a statuto ordinario delle competenze in materia di istruzione artigiana e di qualificazione professionale, che richiedono una esplicita funzione di indirizzo e di coordinamento da parte dello Stato.

### *L'inserimento nei corsi normali*

Si può dire che l'ambito privilegiato e naturale per la qualificazione o la riqualificazione di soggetti handicappati è quello di normali corsi di addestramento, aperti a tutti. Una immisione programmata nei C.A.P. normali degli invalidi costituisce infatti la migliore soluzione sotto il profilo tecnico e sociologico, anche se dal punto di vista culturale sono tuttora emergenti le prospettive di un addestramento speciale (senza vere giustificazioni scientifiche) sulla base di impostazioni tradizionali e per molti aspetti pregiudiziali.

Al contrario i principi ed i metodi di formazione professionale applicati per le persone normo-dotate devono essere attuati anche per gli handicappati, nella misura in cui le condizioni mediche e pedagogiche lo permettano. Salvo casi eccezionali di soggetti gravemente disturbati nel comportamento, gli invalidi dovrebbero comunque usufruire dei sistemi di qualificazione previsti per i validi ed operare insieme ad essi. L'applicazione di tale criterio comporta anzitutto l'esigenza di non concentrare numericamente i soggetti handicappati nell'ambito di uno stesso corso, ma di mantenere il loro numero entro termini quantitativi sociologicamente naturali e quindi non più di due o tre invalidi per ogni corso. Nel caso di irregolarità psichiche lievi o medi la quota dovrebbe essere ulteriormente abbassata e si dovrebbe garantire il controllo di uno psicopedagogo.

Per quanto riguarda gli aspetti operativi per facilitare la frequenza ai corsi, le Commissioni Provinciali per il Collocamento dovrebbero informare puntualmente tutti coloro che si iscrivono negli elenchi di cui all'art. 19 della legge 2-4-68, n. 482 delle possibilità di addestramento presenti nel territorio e soprattutto sollecitare la frequenza ai corsi degli invalidi mi-

nori. A questo proposito occorre ricordare gli incentivi dell'indennità giornaliera e dell'assegno di accompagnamento (artt. 17 e 24 della legge 30 marzo 1971, n. 118) e la possibilità di provvedere al trasporto gratuito ai corsi degli handicappati più gravi.

Per quanto riguarda il tipo di addestramento si ritiene che debbano essere promosse qualifiche sufficientemente specializzate, secondo il principio che quanto più grave è la minorazione, tanto più alto dovrà essere il grado di qualificazione. Occorre pertanto limitare l'istituzione di corsi di addestramento ad attività lavorative artigianali od individuali, sia per favorire la preparazione al lavoro industriale, sia per privilegiare il lavoro come mezzo di partecipazione e di socializzazione.

Non si deve in ogni caso dimenticare che una delle principali difficoltà per il collocamento è tuttora costituita dal fatto che gli invalidi vengono quasi sempre proposti come manovalanza generica o come personale con compiti improduttivi; ciò determina notevole resistenza da parte dei datori di lavoro (che ritengono l'assunzione dell'invalido una obbligazione legale a carattere assistenziale) e talvolta lo sfruttamento della situazione di privilegio da parte dei soggetti invalidi, che si pongono in uno stato di passività, anche in conseguenza del fatto che non hanno funzioni definite nell'ambito delle aziende.

### *Corsi speciali e lavoro protetto*

In diversi casi e soprattutto con riferimento a soggetti irregolari psichici gravi, l'addestramento e il lavoro non possono che avere caratteristiche specifiche: corsi speciali e laboratori protetti.

I corsi speciali di addestramento debbono essere istituiti esclusivamente per gli invalidi, « *affetti da minorazioni che impediscano la frequenza ai corsi normali* »; i laboratori protetti sono invece « *una forma particolare di impiego riservata a persone che, in ragione del loro stato psichico o fisico, non possono esplicare un lavoro regolare in condizioni normali* »

E' importante chiarire preliminarmente che in nessun caso corsi di addestramento speciali e sistemi di lavoro protetto devono considerarsi una soluzione definitiva o adeguata e tanto meno essere riservati alla formazione e all'impiego di persone valutate aprioristicamente incapaci o ipodotate. L'impegno di evitare concentrazioni e destinazioni obbligate, soprattutto nella fase dell'apprendistato, e di considerare l'addestramento speciale come un momento transitorio del livello attua-

le delle nostre conoscenze tecniche e riabilitative, deve essere sempre presente.

Tutto ciò premesso possiamo ora delineare sinteticamente il modello tecnico ed operativo di un corso speciale di addestramento per handicappati fisici e mentali.

#### Organizzazione :

1. situazione di lavoro con gruppi eterogenei per età, handicap e possibilità, al fine di favorire dinamiche di confronto e di autocompensazione. Ogni gruppo deve essere composto da dieci soggetti con almeno due istruttori;

2. il lavoro dovrà essere di tipo polivalente, scomponibile in fasi dalle più semplici alle più complesse. Le attrezzature e gli utensili debbono essere adattati alla manualità e favorire l'apprendimento;

3. inserire attività extra-apprendistato, quali riunioni di gruppo, sports e uscite per prendere contatto con l'ambiente esterno;

4. attività varie: scolarità, espressività, conduzione della casa, vita pratica in genere, utilizzando per la *scolarità* sussidi audiovisivi, per *l'espressività* pittura, scultura, mosaico, fotografia, tipografia, disegno, ceramica, ecc. per la *vita pratica* possibilità di frequentare gli ambienti comuni a tutti i cittadini, e di usufruire delle attrezzature e dei servizi normali, offrendo in più alcune possibilità specifiche come logoterapia, fisioterapia, ginnastica speciale, ecc.

5. il personale del corso, che deve essere considerato in una dimensione unitaria e partecipativa con gli apprendisti, dovrà avere cognizioni tecniche non comunque standardizzate e precostituite, ma sempre adeguate all'esperienza di lavoro e alle diverse circostanze; di qui discende la necessità di periodi di aggiornamento tecnico e scientifico e di stages presso altre unità operanti nell'addestramento speciale.

#### Costi:

Per un Centro di addestramento professionale con cinque corsi speciali che svolge attività di apprendistato da ottobre a giugno, il corso di aggiornamento istruttori nel mese di luglio e la preparazione tecnico-didattica per l'anno addestrativo successivo nel mese di settembre, si possono prevedere le seguenti spese:



protetto va considerato in generale come una formula di transizione verso i normali sistemi produttivi.

I laboratori protetti insomma dovrebbero assicurare agli invalidi, mediante un efficace impegno medico e professionale, non solo un lavoro utile e remunerativo, ma anche possibilità di adattamento lavorativo e, appena possibile, di trasferimento a un lavoro normale.

Non interessa qui semplificare le diverse metodologie di addestramento speciale e di lavoro protetto, importa piuttosto ribadire alcuni criteri generali:

1. nel laboratorio protetto si deve svolgere insieme addestramento e lavoro produttivo (come fabbricazione e vendita di prodotti in proprio o come produzione per conto di terzi a sub-contratto), attività di gruppo espressive e pratiche, e infine favorire la riabilitazione vocazionale e i contatti e gli scambi con l'ambiente familiare e sociale in cui vivono i soggetti;

2. dagli obiettivi sopra esposti, che sono terapeutici, orientativi, occupazionali e sociali, risulta evidente l'esigenza che il laboratorio protetto debba essere l'ambito in cui opera una équipe paritetica composta da personale specializzato (istruttori, medici, assistenti sociali, psico-pedagogisti, ecc.) in un ruolo dinamico e aperto;

3. per favorire al massimo la partecipazione e la socializzazione occorre che i centri di addestramento speciale abbiano una ubicazione urbana (1), che siano aperti anche ai lavoratori normali e che si stimolino conduzioni di tipo cooperativo in cui vengano coinvolti anche i familiari dei soggetti handicappati. La struttura cooperativistica sembra infatti il metodo migliore per evitare organizzazioni verticistiche, speculazioni economiche, produzione sotto costo, e favorire la sensibilizzazione ed il controllo del contesto sociale.

Anche per i laboratori protetti, sia pure in modo più approssimativo, si possono definire uno standard organizzativo e alcune ipotesi di costo.

#### Organizzazione:

il laboratorio deve essere decentrato, a livello di quartiere o di comprensorio; il numero dei soggetti handicappati non dovrebbe superare le 20 unità; istruttori, 1 ogni 5 lavoratori; il labo-

---

(1) L'esperienza di altri paesi ha dimostrato il successo di laboratori protetti in zone rurali per l'impiego massiccio di sub-normali nel settore agricolo. E' tuttavia lecito formulare alcune riserve per le possibili implicazioni segregative e produttivistiche di questo tipo di addestramento.

ratorio è aperto con la presenza di operai normo-dotati; il reperimento del lavoro è fatto sul mercato ed è collegato ai cicli produttivi delle industrie presenti nel territorio.

Costi:

il salario per i lavoratori handicappati e per gli altri operai (circa 6 per ogni laboratorio) sarà procurato dal lavoro; la retribuzione per 4 istruttori-operatori L. 10.000.000; spese per organizzazione, consumi generali, ecc. L. 3.500.000; attrezzature, da definirsi secondo il tipo di lavoro, fiscalizzazione degli oneri sociali per tutti gli operanti nel laboratorio e interventi finanziari per i contratti di riabilitazione, circa 12.000.000.

*La formazione degli istruttori e degli operatori (1).*

La precedente esposizione sulle metodologie e i modelli organizzativi dell'addestramento normale e speciale e del lavoro protetto, risulterebbe infondata e del tutto teorica se non si facesse riferimento alla grave carenza di personale specializzato e alle conseguenti disfunzioni dei servizi e delle attività riabilitative.

Da questa constatazione, data per scontata la analisi della situazione attuale, risulta evidente la priorità di un impegno di formazione di tecnici, di operatori ed educatori, come presupposto essenziale di un serio progetto di interventi coordinati per il recupero sociale degli handicappati.

Il modello di scuola di formazione che proponiamo si riferisce ad alcune esperienze già realizzate in diversi paesi europei e rivolte ad operatori già al lavoro. Sappiamo infatti che anche nel nostro paese la maggioranza degli operatori non ha una vera preparazione ed è soggetta a dinamiche di subordinazione sia nei confronti della burocrazia, sia rispetto ai tecnici considerati specialisti.

Per l'ipotesi di una seria scuola di formazione occorre avere presente alcuni criteri generali:

— i brevi corsi o la realizzazione di scuole generiche, non risolvono le esigenze dei servizi sociali, ma servono a fornire nozioni teoriche e generali e creano gruppi di persone le cui attese professionali non si possono realizzare. In altre pa-

---

(1) Per questa ipotesi di formazione permanente riproduco ampiamente i risultati di un gruppo di lavoro, diretto da Andrea Canevaro, che affrontò il problema nell'ambito dell'attività del Comitato Bolognese per la Formazione Professionale.

role si producono qualifiche e competenze che non sono mai utilizzabili;

— la formazione non deve creare aprioristicamente nuovi ruoli e nuove gerarchie stereotipate, ma tenere conto delle dinamiche e dei processi evolutivi che caratterizzano la realtà sociale, per cui nessuna tecnica o teoria può considerarsi acquisita;

— la formazione degli operatori sociali deve essere pertanto *sperimentale*, cioè aperta al tirocinio, *interdisciplinare* e *permanente*.

La formazione permanente e sperimentale è una prospettiva a lungo termine e richiede per diversi aspetti una radicale trasformazione della mentalità e delle tecniche con cui vengono oggi affrontati i problemi educativi ed assistenziali; infatti l'operatore risulta spesso incapsulato in ruoli rigidamente precostituiti, in situazioni istituzionalizzate che di fatto non consentono un tempo di lavoro dedicato alla riflessione, all'aggiornamento scientifico e alla rielaborazione e al confronto della esperienza, secondo un criterio di alternanza e di interdipendenza fra scuola e lavoro.

La scuola di formazione permanente dovrebbe riferirsi insieme ad operatori che lavorano già e a tirocinanti che non hanno ancora esperienza di lavoro al fine di favorire nell'attività comune, lo scambio delle esperienze e la verifica delle capacità e delle funzioni dei singoli nelle diverse istituzioni.

L'alternanza scuola-lavoro si realizza formando delle coppie (operatore già al lavoro e tirocinante) in modo che quando il primo studia, il secondo lavora e viceversa. Pertanto il lavoro scolastico è essenzialmente attività di gruppo che si svolge in « unità di formazione » composta da 20 a 30 persone, per permettere dei buoni livelli di comunicazione e di cooperazione. Ogni unità di formazione è guidata da una équipe secondo i seguenti orientamenti:

— il singolo ha un programma di formazione individualizzato riferito alle esigenze del proprio lavoro che deve essere realizzato nell'ambito di unità di formazione e riportato con precise forme di comunicazione, orali e scritte, all'unità medesima;

— l'unità di formazione svolge anch'essa un programma, centrato sul proprio lavoro di gruppo, finalizzato alla redazione della propria esperienza che deve essere comunicata all'esterno.

La formazione deve sostanzialmente considerare: la psicologia generale e dell'età evolutiva, la pedagogia e le sue tecniche, la sociologia e la metodologia della ricerca, alcuni elementi di amministrazione e di diritto, le tecniche di comunica-

zione e di lavoro di gruppo; la équipe dei tecnici non ha strutture gerarchiche, ma semplicemente un ruolo cooperativo e di supervisione.

Possiamo così riassumere il modello operativo ed i contenuti didattici della scuola di formazione permanente di cui abbiamo tratteggiato le caratteristiche generali.

1. Il piano di formazione dovrebbe essere costruito avendo presente:

a) *Informazione culturale*: psicologia come storia  
pedagogia come metodologia  
sociologia

b) *Profilo professionale* preparazione tecnica, rapporto tra impegno lavorativo ed educazione permanente, senso del lavoro, ruolo della famiglia, creatività, attività extra lavoro - tempo libero.

c) *Formazione* - dinamica di gruppo, osservazione del caso e del gruppo, il profilo pedagogico, rapporti con le famiglie e con i gruppi.

d) *Informazione tecnica* - l'intervento psicopedagogico, l'espressione, l'animazione nei gruppi, i centri di interesse e di coscientizzazione.

2. Al termine di ogni anno vi è lo stage di formazione (fra gli stessi operatori in formazione) sulla comunicazione e lo stage individuale di studio e informazione presso istituzioni psicopedagogiche valide, che si impegnano in una valutazione alla fine dello stage con l'operatore in formazione. L'operatore in formazione deve presentare una « memoria » della propria formazione.

3. Durante la formazione devono essere organizzate altre conoscenze, sotto forma seminariale, per un minimo di un certo numero per ogni anno (ad es. se tre è il minimo: la questione politico-giuridica; i problemi della famiglia; urbanistica e decentramento).

4. La formazione si sviluppa per quattro anni di cui i primi due secondo lo schema indicato e il terzo e il quarto come esempio della formazione permanente (rimangono unicamente le voci della formazione e l'operatore è impegnato nella « memoria »/analisi/ricerca, per la quale si appoggerà a un consulente).

5. Formazione del libro di testo, attraverso l'insieme delle varie ricerche dei gruppi e della documentazione già esistente.

Ad ulteriore chiarimento si precisa:

a) Si formano coppie di operatori già inseriti nella professione e di nuovi, in modo da formare una doppia coppia che possa alternare tirocinio e formazione teorica.

Ciò significa avere un numero chiuso e poter accettare tanti nuovi quanti sono i già inseriti. Si formano così due unità di formazione che percorrono l'iter in maniera alternata: una settimana di tirocinio-lavoro per la prima unità, mentre la seconda svolge il programma teorico; e quindi il contrario per la seconda settimana.

b) *L'informazione culturale e il profilo professionale* sono suddivisi in una prima parte, generale e propedeutica, per tutti indipendentemente dall'impegno scelto.

In seguito le due materie divengono seminariali e sviluppano programmi particolari cercando nello stesso tempo di preparare a competenze che rispondono alle esigenze attuali e di predisporre quelle risposte che si intravedono nel prossimo futuro, in ciò volendo dare un preciso significato promozionale alla scuola.

*La formazione* è per tutta la durata ed è l'indicazione di un lavoro che dovrebbe non arrestarsi con la frequenza alla scuola, ma divenire il modello di formazione permanente per gli operatori sociali.

Per questo il terzo e il quarto anno sono aperti all'organica partecipazione di altri operatori, di altre discipline o di altre persone in formazione, a pari livello di iter formativo.

*L'informazione tecnica* è immediatamente suddivisa per competenze. Ciò non significa che lo studente dal primo anno avrà una conoscenza di un unico versante tecnico, ma che si tiene conto di una successiva e progressiva penetrazione tecnica che porterà ad una suddivisione nel tempo.

c) I primi tre mesi del corso (ogni anno) sono occupati da un'informazione culturale (psicologica, pedagogica, sociologica) e dal profilo professionale. I secondi sei mesi sono impegnati dalla formazione e dalla informazione tecnica, gestite entrambe dai docenti del primo periodo, ma con l'ausilio dello intervento in seminari di specialisti.

d) I settori di intervento della scuola saranno limitati all'inizio e in seguito potranno essere allargati:

- Centri di addestramento e di Avviamento professionale
- Istituti medico psico pedagogici
- Unità di riabilitazione
- Centri di quartiere - Servizi sociali di Enti Pubblici.

### *Finanziamenti e principi generali.*

Per la concessione dei finanziamenti è necessario:

a) tenere conto delle sperequazioni e delle carenze dei servizi addestrativi riferiti ad un contesto regionale e alle locali possibilità di lavoro;

b) disincentivare la concentrazione di centri e di corsi nelle aree nazionali più ricche e industrializzate;

c) evitare la monopolizzazione dell'addestramento speciale e normale da parte di istituzioni pubbliche o private che lo gestiscono già in modo esclusivo e stereotipato;

d) garantire la presenza di personale qualificato e la consulenza di specialisti e quindi un maggiore impegno per la formazione e l'aggiornamento degli operatori;

e) definire una normativa flessibile e comprensibile per ridurre i tempi tecnici della realizzazione di corsi.

L'esclusione della finalità di lucro, prevista per la concessione dei contributi, deve comportare una particolare attenzione alle richieste di persone giuridiche di comodo. Il controllo sul funzionamento dei centri non potrà riferirsi soltanto agli aspetti amministrativi e tecnici, ma deve tenere conto della atmosfera umana e di tutti i possibili casi di repressione, di limitazione delle aspirazioni e della libertà dei soggetti. Poiché il lavoro protetto deve essere soprattutto un modello alternativo e risolutivo della istituzionalizzazione, bisognerà evitare classificazioni rigide dei soggetti in recuperabili ed irrecuperabili e non attenersi a valutazioni preventive di ordine medico o psichiatrico.

Si raccomanda una speciale attenzione per l'addestramento e la formazione degli adolescenti e invalidi in età post-scolare. Perciò sarà opportuno stabilire contatti normali e collaborazione con gli Organi sanitari e assistenziali al fine di prestare servizi di orientamento e di addestramento prima che si stabilizzino situazioni di emarginazione sociale o di ricovero in istituti permanenti. Infatti è evidente che la formazione professionale è tanto più proficua quanto più è precoce e rivolta a persone che possano sviluppare capacità di lavoro e di maturazione personale, senza soluzioni di continuità tra l'istruzione e l'apprendistato.

In via conclusiva si osserva che occorre collegare sempre più strettamente l'orientamento e l'addestramento professionale con il collocamento. Inoltre si dovrà preferibilmente affidare il compito dell'addestramento agli Enti locali secondo i principi del decentramento amministrativo.

Va comunque sottolineato che benchè le funzioni amministrative e legislative per l'orientamento e l'addestramento comincino a trovare espressione nell'ambito dell'attività delle regioni, restano evidenti le competenze di coordinamento e di indirizzo dello stato in relazione ai programmi regionali. A tal fine si raccomanda la più sollecita istituzione del già previsto *Comitato nazionale per le politiche della formazione professionale* nell'ambito di un sempre più preciso coordinamento fra addestramento e piena occupazione.

## Summary

### GIANNI SELLERI: *Training for the Physically and Mentally Handicapped.*

The author analyzes the recent provisions in regard to assistance for the handicapped and notes that for the first time the eligibility for services is no longer related to statistical classifications (legal or pseudo-scientific) that used to consider their handicap as static and is now based on rehabilitation processes that are likely to change the present situation. These processes consist in different phases like health and counselling services, education, vocational training, and job placement that do not need to follow in any chronological order as they are all interrelated. The rehabilitation goal must be kept flexible and not just geared to the individual's employment. The author makes several operational proposals including one for a model school to train rehabilitation staff.