

ISTITUTO PER GLI STUDI SUI SERVIZI SOCIALI

Dott. Gianni Selleri

**Disciplina
delle assunzioni obbligatorie:
prospettive di riforma**

Estratto dagli atti del Convegno:

Formazione e collocamento degli invalidi

Roma, 18-19 dicembre 1975

DISCIPLINA DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE: PROSPETTIVE DI RIFORMA.

Dott. *Gianni Selleri*

Presidente ANIEP

Vorrei sottrarmi all'impegno di fare una relazione esclusivamente tecnica e sviluppare un discorso sul collocamento obbligatorio che comprenda anche i suoi aspetti politici e implicazioni sociali.

Credo che si debba premettere, che per una corretta impostazione e interpretazione, il tema del collocamento dei cittadini handicappati deve essere posto nel contesto della politica della piena occupazione e dei principi costituzionali su cui si fonda. In altre parole è necessario che il problema del collocamento non venga affrontato in termini di legislazione speciale, ma sia inserito in un quadro complessivo di riferimenti giuridici, culturali e sociologici, così come scaturiscono dalle norme costituzionali, dalle Carte internazionali dei Diritti e dalla discussione della situazione attuale.

Iniziamo con qualche dato storico sulla evoluzione della disciplina delle assunzioni obbligatorie nel nostro paese, che riflette per molti aspetti la contraddittoria e frammentaria formazione del nostro sistema assistenziale.

Lo scopo di queste leggi — almeno secondo la consapevolezza attuale — è di favorire l'autonomia economica e sociale a quei cittadini che, a causa delle loro condizioni di invalidità, incontrerebbero serie difficoltà per trovare e conservare un lavoro in concorrenza con i cosiddetti « abili »; infatti, in una economia di tipo industriale, ispirata al massimo della produttività e in una situazione di diffusa disoccupazione e sottoccupazione, gli invalidi avrebbero ben scarse possibilità di essere occupati nel contesto del collocamento ordinario.

La prima legge sull'assunzione obbligatoria risale al 1917 (decreto-legge 14 giugno 1917, n. 1032, e successive modificazioni, integrazioni ed estensioni: legge 21 agosto 1921, n. 312, legge n. 375 del 1950, legge 5 marzo 1963, n. 367) ed è riferita ai mutilati ed invalidi di guerra. All'origine del primo provvedimento sul collocamento obbligatorio stanno composite motivazioni di ordine economico, morale e giuridico.

Il *Bureau international du travail* indicò, pochi anni dopo la fine della prima guerra mondiale, le esigenze di riutilizzare, in una situazione generalizzata di scarsità di manodopera, i mutilati di guerra. Su questo primitivo intento insisterono poi considerazioni di natura morale e patriottica, in virtù della valutazione che il titolo morale della tutela del cittadino, che ha subito menomazioni nella difesa della patria, è diverso rispetto a quello di chi è invalido per cause naturali o accidentali e comunque non per un servizio impostogli dalla comunità. Ancora oggi si attribuisce all'ex militare invalido di guerra un diritto soggettivo (che fu definito di diritto « nativo »), rispetto a chi ha subito invalidità in altre contingenze, non esclusi i fatti bellici (vittime civili di guerra).

Da questa piattaforma di diritto positivo, risultò logico estendere le norme per l'avviamento obbligatorio al lavoro agli invalidi per servizio (legge 24 febbraio 1953, n. 142), agli orfani e vedove di guerra (legge 13 marzo 1958, n. 365), agli orfani e vedove dei caduti per servizio (legge 15 novembre 1965, n. 1288), ai profughi (legge 4 marzo 1952, n. 137, e ben dodici altri successivi provvedimenti).

Dopo la promulgazione della Costituzione repubblicana e nell'impegno di applicazione dei suoi principi generali e specifici (diritto al lavoro, diritto all'assistenza sociale, diritto all'assistenza sanitaria, all'istruzione e all'avviamento professionale, alla parità della dignità sociale di tutti i cittadini, alla previdenza, ecc.), così come si configurano negli articoli 3, 4, 32, 38, il legislatore in periodi diversi prese in considerazione altre situazioni, non secondo la Costituzione, che non fa distinzione fra cittadini e considera gli invalidi senza suddividerli in ordine alla causa dell'invalidità, ma sempre secondo categorie.

La conseguenza più evidente è stata, e per certi aspetti lo è tuttora, quella di considerare, non solo nell'ambito del lavoro, ma anche in quello assistenziale e pensionistico, alcuni gruppi di minorati come titolari di un vero e proprio diritto soggettivo alla tutela e altri per i quali si configura soltanto una situazione di mero interesse dello Stato (costituzionalmente previsto) alla riabilitazione ed al recupero sociale. Alla sclerotizzazione di queste impostazioni giuridiche preconstituzionali, contribuiscono gli interessi degli enti pubblici nazionali di rappresentanza delle singole categorie con la loro logica interna e i loro interessi di sopravvivenza, nonché la scarsissima per-

meabilità della nostra legislazione sociale a recepire soluzioni che non siano settoriali o addirittura corporative e di conseguenza il rifiuto di ogni prospettiva di globalità, nell'ambito della programmazione e delle riforme strutturali.

In questo contesto di conservazione di privilegi costituiti, furono promulgate leggi sull'avviamento al lavoro per altre categorie seppure con sostanziali diversità riguardo alla coerenza, all'entità numerica degli interessati ed al grado di applicabilità: mutilati ed invalidi del lavoro (decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 3 ottobre 1947, n. 1222, e legge 14 ottobre 1966, n. 851); privi della vista (leggi 14 luglio 1957, n. 595; 28 luglio 1960, n. 778; 5 marzo 1965, n. 155; 11 aprile 1967, n. 231); sordomuti (legge 13 marzo 1968, n. 308); ex tubercolotici (legge 5 gennaio 1953, n. 35) e infine mutilati e invalidi civili (legge 5 ottobre 1962, n. 1539).

L'evoluzione che abbiamo a grandi linee tracciato dimostra che volta per volta e per motivi di più varia natura, politici, filantropici, rivendicativi (marce del dolore), e in genere di giustizia sociale, lo Stato è intervenuto in favore di diverse categorie, identificate e distinte progressivamente a seconda del tipo, delle circostanze e della causa di invalidità.

Nell'ultimo decennio infine, proprio in conseguenza di questo straordinario sviluppo dell'ordinamento, è stato preso in considerazione in termini, per così dire, « residuali » e in virtù di sempre più sottili e bizantine suddivisioni, l'invalido in senso proprio o per meglio dire l'invalido considerato nell'unico significato che la Costituzione prevede all'art. 38. Non si è trattato tuttavia di una estensione di diritti che abbia ricompreso le precedenti categorizzazioni come sarebbe stato logico e ragionevole, bensì della creazione di una nuova e più vasta categoria nell'ambito della quale sono stati riuniti tutti gli invalidi « residuati » e, per distinguerli dagli altri, sono stati definiti « civili ». Questa definizione nella sua improprietà (civile si contrappone evidentemente a militare, pur escludendo vasti gruppi di invalidi che non sono tali certamente per eventi bellici), dimostra come il legislatore si sia finora ispirato a tradizioni storico-giuridiche che ben poco hanno a che fare con lo Stato democratico e repubblicano fondato sulla Costituzione.

* * *

Al termine della quarta legislatura si giunse infine ad una « Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private » (legge 2 aprile 1968, n. 482) che ha coordinato in un unico testo il coacervo disarticolato « lacunoso e di pessima fattura tecnica » dei provvedimenti che abbiamo prima elencato, cercando nello stesso tempo di comporre (ma, come vedremo, senza successo) lo

stato di conflittualità fra le diverse categorie causato dalla disparità delle condizioni di collocamento.

Per meglio chiarire le prospettive della riforma è necessario analizzare i principi che determinano l'attuale disciplina sulle assunzioni obbligatorie, le difficoltà ed i risultati della sua applicazione.

La legge 2 aprile 1968, n. 482, che tutela 10 categorie (invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio, invalidi del lavoro, invalidi civili, orfani e vedove, sordomuti, ciechi, lavoratori ex tbc, profughi), affermò tre principi fondamentali: a) l'unicità dell'aliquota impositiva, pur conservando nella medesima una ripartizione differenziata fra le diverse categorie; b) la metodologia del cosiddetto « scorrimento », secondo il quale i posti riservati ad una determinata categoria in mancanza di aspiranti, possono essere ripartiti fra soggetti di altre categorie; c) l'individuazione di un unico organo di collocamento provinciale in cui sono rappresentati, attraverso i rispettivi enti, associazioni e organizzazioni, gli aventi diritto e i soggetti obbligati.

Anche questa legge tuttavia risente della sua affrettata stesura, di non pochi problemi tecnici ed interpretativi, di difficoltà di applicazione e soprattutto della incongruenza di avere voluto formalisticamente elaborare una disciplina unitaria, senza abrogare tutta la precedente frammentaria legislazione e conservando le categorie con le loro rispettive e tradizionali posizioni di privilegio o sottotutela.

In ambito funzionale e normativo l'attuale disciplina sulle assunzioni obbligatorie ha dimostrato gravi carenze soprattutto per quanto riguarda le commissioni provinciali di collocamento, la cui funzione eminentemente burocratica non consente concreti interventi nei confronti degli aventi diritto e dei soggetti obbligati, ma si limita ad una astratta e meccanicistica compilazione di elenchi e alla determinazione di percentuali, non potendo esprimere alcuna valutazione o intervento in merito alla collocabilità o alla incollocabilità degli invalidi, in relazione all'economicità e ai problemi umani della loro utilizzazione, nella realtà del mercato del lavoro. Tali difficoltà sono poi aggravate dalla eterogeneità dei criteri per valutare i titoli che danno diritto al collocamento; infatti mentre alcuni invalidi vengono identificati sulla base di valutazioni mediche, altri gruppi risultano collocabili in quanto titolari di trattamenti economici di invalidità. A tutto ciò si devono poi aggiungere notevoli lacune nell'ambito del dispositivo di legge quali il meccanismo di assunzione, che consente ai soggetti obbligati evasioni e discrezionalità, i problemi relativi al processo di costituzione del rapporto di lavoro, i criteri di esclusione e di esonero, quali quelli per pericolosità e per età, l'esiguità delle

sanzioni nei confronti dei contravventori, la mancanza di personale per attuare il collocamento e l'assoluta carenza degli organi di vigilanza.

L'applicazione della legge 2 aprile 1968, n. 482, ha dimostrato sostanzialmente: 1) che il collocamento delle categorie protette viene attuato in misura di gran lunga inferiore a quella prevista dalla legge, soprattutto nel mezzogiorno e nel settore del pubblico impiego, dove vige il clientelismo e la discrezionalità; 2) che i datori di lavoro oppongono forti resistenze all'assunzione degli handicappati che viene valutata come mera obbligazione legale o come intervento assistenziale a favore di persone considerate improduttive; 3) che gli invalidi stessi, molti dei quali sono privi di qualsiasi qualifica, intendono talvolta il collocamento obbligatorio come un privilegio, anziché come una facilitazione per compensare obiettive difficoltà nella ricerca e nel mantenimento del posto di lavoro.

Dai dati statistici del Ministero del Lavoro risulta la preponderanza numerica della « categoria residuale » degli invalidi civili rispetto a tutte le altre e tenuto conto che (ai sensi dell'art. 9 della legge 2 aprile 1968, n. 482) le categorie militari ed equiparate usufruiscono nell'ambito dell'aliquota complessiva del collocamento di una percentuale del 65 per cento dei posti riservati (il rimanente 35 per cento è suddiviso fra invalidi civili, invalidi del lavoro e sordomuti), è facile dedurre che i gruppi post-bellici sono in fase di estinzione numerica e che la loro rilevanza ai fini delle assunzioni obbligatorie è del tutto secondaria, costituendo circa un quinto degli aventi diritto.

Al contrario l'espansione degli invalidi civili presenta tassi d'incremento superiori ad ogni previsione, tali da far supporre che il riconoscimento di questo titolo di invalidità sia divenuto il « meccanismo giuridico » per risolvere problemi di disoccupazione o di sottoccupazione di vasti strati di popolazione. Questa ipotesi è confermata d'altro canto dalle statistiche provinciali sulle assunzioni obbligatorie da cui risulta che nelle aree economicamente più depresse (e non sempre in un rapporto proporzionale con la densità di popolazione), il numero degli iscritti nelle liste per il collocamento obbligatorio raggiunge le punte più alte.

Da quanto abbiamo fin qui discusso risultano evidenti almeno tre conclusioni: a) la scarsa incidenza dell'attuale legge sulle assunzioni obbligatorie; b) l'anacronismo, storico e statistico, della suddivisione degli aventi diritto in categorie; c) l'esigenza di non fare della legge sulle assunzioni uno strumento per imporre mano d'opera che deve rientrare nell'ambito del collocamento ordinario, poiché si tratta evidentemente di persone con lievissime minorazioni o addirittura di pseudo invalidi.

* * *

Dal punto di vista tecnico-legislativo i principali problemi che si pongono per un sostanziale rinnovamento della disciplina sulle assunzioni obbligatorie investono una realtà molto complessa in cui è difficile equilibrare istanze per certi aspetti contrastanti: da una parte vi è l'esigenza di meglio garantire il diritto al lavoro dei cittadini handicappati, dall'altra la richiesta degli imprenditori (soprattutto privati) che il collocamento obbligatorio si attui nell'ambito della tollerabilità economica e non costituisca una speciale forma di assistenza a carico di chi non ha il dovere di assistere e senza che lo Stato intervenga in alcun modo (ad esempio con sgravi fiscali).

Nonostante che la Corte Costituzionale si sia pronunciato ripetutamente (sentenze del 15 giugno 1960, n. 38, e dell'11 luglio 1961, n. 55) sulla legittimità del collocamento obbligatorio, che secondo i ricorrenti si sostanzialmente in una tutela degli invalidi a carico degli imprenditori, anziché a carico dell'intera collettività, comprimendo la libera iniziativa economica e le garanzie della proprietà privata, resta pur sempre il fatto che a monte dell'avviamento al lavoro vi sono gravi carenze di qualificazione e di addestramento professionale e si configura quindi il rischio d'imporre una mano d'opera con capacità lavorative effettivamente ridotte per il sommarsi di condizioni negative quali la menomazione e la mancanza di qualifica e quindi il collocamento aselettivo.

Il trasferimento alle Regioni a statuto ordinario delle funzioni statali in materia di istruzione artigiana e di addestramento permette ora una più incisiva e pronta azione anche nei confronti degli handicappati (insieme con gli altri cittadini) e di coordinare il momento addestrativo con quello del collocamento. Così come mediante l'attribuzione di più vaste competenze alle commissioni provinciali per il collocamento obbligatorio ed al decentramento regionale delle funzioni di indirizzo e di coordinamento (ora attribuite ad una « sottocommissione centrale » presso il Ministero del Lavoro), sarà possibile costituire più stretti collegamenti con il mondo del lavoro per la migliore collocazione dei soggetti handicappati.

Un altro grave problema che occorre avviare alla soluzione è quello di superare la classificazione per categorie giuridiche dei soggetti aventi diritto e livellare le sperequazioni ed i trattamenti privilegiati, secondo il principio della uguaglianza dei cittadini per quanto riguarda il diritto al lavoro e la sua normativa (ricordiamo in particolare che le categorie « militari », a differenza delle altre, non perdono, se lavorano, il diritto ai trattamenti economici assistenziali, usufruiscono di speciali condizioni per quanto riguarda il collocamento a riposo, l'anzianità, la carriera, i congedi straordinari, ecc.).

Un ulteriore principio da tradurre in norma è di adeguare la disciplina sulle assunzioni obbligatorie alla legislazione europea, in senso specifico e generale, tenendo conto delle diverse leggi sul reinserimento socio-professionale degli handicappati, dell'art. 15 della Carta sociale europea (che prevede oltre al collocamento e all'addestramento degli invalidi anche la « possibilità di impiego protetto e misure atte ad incoraggiare i datori di lavoro ad assumere persone fisicamente minorate ») e della Raccomandazione 99 dell'Organizzazione Internazionale del lavoro.

Alla luce di quanto suesposto si possono indicare i seguenti punti:

1) una nuova definizione dei soggetti aventi diritto che superi la anacronistica distinzione fra portatori di un diritto soggettivo e titolari di diritti costituzionalmente protetti e aumento del grado di invalidità minima ai fini del collocamento;

2) abbassamento del numero dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e delle aziende private ai fini dell'obbligo dell'assunzione;

3) una più precisa definizione nell'instaurazione della normativa del rapporto di lavoro;

4) tutela degli handicappati nelle grandi aziende (contratto di riabilitazione, posti di lavoro protetto e posti riservati per i grandi invalidi);

5) superamento delle categorie giuridiche sostituite da classificazioni nosologiche delle diverse invalidità; nuova ripartizione delle percentuali; istituzione di un elenco speciale per gli apprendisti;

6) attribuzione di più vaste competenze operative agli organi collegiali del collocamento obbligatorio e coordinamento con le competenze regionali;

7) nuova definizione della entità delle contravvenzioni, della devoluzione delle ammende, abrogazione di tutta la legislazione precedente.

* * *

Le disfunzioni della vigente disciplina sul collocamento al lavoro, e soprattutto l'iniziativa degli enti di rappresentanza delle categorie protette, hanno determinato negli ultimi anni la presentazione di numerose proposte di legge contenenti modifiche alla legge 482.

Alla fine del 1973 nove progetti di iniziativa parlamentare sono stati affidati ad un Comitato ristretto della Commissione Lavoro della Camera per la formazione di un testo unificato. Tutte le proposte prese in esame contemplavano essenzialmente aggiustamenti tecnici e miglioramenti normativi; una sola proposta (n. 1856 presentata da Foschi ed altri) formulava una riforma complessiva della materia.

Dopo oltre due anni di attività il Comitato ristretto ha concordato un testo che riflette sostanzialmente la consueta logica assistenziale e protettiva e le tendenze conservatrici e i privilegi di quegli enti pubblici che della gestione del collocamento obbligatorio fanno uno strumento di espansione associativa e di sopravvivenza istituzionale.

Si può osservare:

- che il testo di unificazione non costituisce altro che un regolamento di applicazione a livello burocratico della attuale disciplina, conservandone tutti i difetti tecnici e giuridici;
- che la proposta del Comitato ristretto presenta esplicite conferme sulla suddivisione degli handicappati in categorie e sulla funzione clientelare degli enti che li rappresentano in modo antidemocratico e corporativo, secondo il vecchio schema ideologico della conservazione dello stigma e del bisogno;
- che il testo prevede addirittura la costituzione di una nuova categoria giuridica rappresentata dai minorati e irregolari psichici (che sono invece già definiti nella legge 118), istituendo per loro una serie di norme, quali l'accertamento della pericolosità per i compagni e gli impianti di lavoro, che riflettono pregiudizi e atteggiamenti di rifiuto;
- che il testo risulta completamente avulso e scollegato rispetto alla politica delle riforme (sanitaria e dei servizi sociali), alla legislazione sociale europea e alle funzioni delle Regioni in materia di addestramento professionale e di istruzione artigiana.

In questo contesto di considerazioni si deve concludere che il Comitato ristretto, unanimamente e senza dialettica, si è sottratto ad ogni impegno di riforma ed ha preferito seguire la linea di minor resistenza (cioè accogliere le proposte delle categorie, per ottenere maggiori facilitazioni), con lo squallido risultato, che ci auguriamo provvisorio, di confermare una normativa di tipo precostituzionale e di produrre aggiustamenti tecnici che rafforzano il criterio impositivo e di obbligatione e che indurranno gli handicappati a considerare sempre più il collocamento come un fatto assistenziale, anziché come un mezzo di partecipazione e di promozione economica e personale.

Il testo del Comitato ristretto riflette un ritardo culturale e politico tale da escludere ogni prospettiva sociale del collocamento, da costituire una riduzione della dignità civile degli handicappati (mediante la conferma di tutti i pregiudizi e delle tendenze all'eterogestione) e tale da far supporre che le pressioni clientelari e corporative abbiano prevalso nettamente su ogni altra considerazione di ordine giuridico e politico.

Se il testo del Comitato ristretto venisse approvato avremmo ancora una serie di norme che, pur proponendosi intenti

assistenziali e riabilitativi, definirebbero un destino di marginalità e di esclusione sociale nei confronti dei soggetti cui si riferiscono.

* * *

L'analisi sulla legislazione vigente e sui suoi rischi d'involuzione, rispetto ad un corretto modello tecnico e giuridico, potrebbe risultare parziale se non si facesse riferimento ad un quadro più vasto di politica economica e sociale, intesa come presupposto dell'integrazione degli handicappati.

Sotto questo profilo si pone anzitutto il significato del collocamento nel contesto della riabilitazione. Il collocamento al lavoro dovrebbe rappresentare l'ultima e risolutiva fase di un processo di interventi sanitari, scolastici e di addestramento che consentano all'invalido di colmare o limitare il proprio svantaggio e di conseguire l'autonomia economica e sociale.

Invece, come abbiamo visto, l'attuale legislazione non corrisponde a criteri scientifici, ma bensì a motivazioni di tipo paternalistico ed assistenziale, come dimostra il suo carattere coattivo e aselettivo, o alla ottusa e semplicistica concezione che un handicappato inserito nell'attività lavorativa (sia pure a livelli produttivi molto bassi) costa meno alla società di un impegno assistenziale che garantisca il mantenimento o un minimo di sopravvivenza.

Da questa impostazione discende per gli handicappati la percezione del collocamento come privilegio, come fatto compensativo, anziché come dovere o momento di promozione, ciò che trova omogenee risonanze nell'atteggiamento dei datori e dei compagni di lavoro, per i quali l'handicappato si identifica con la figura passiva di chi non si sente impegnato nell'atmosfera della fabbrica e si colloca in un ruolo pietistico di richiesta di benevolenza e di comprensione per dei limiti per i quali non si chiede compensazione ma tolleranza.

La causa di questi stereotipi consiste, a mio avviso, nella presenza e nell'attività degli enti pubblici di categoria che si inseriscono in modo anomalo nel rapporto fra riabilitazione e collocamento. Gli Enti pubblici degli handicappati svolgono essenzialmente compiti di « assistenza materiale e morale e di tutela e rappresentanza ». Questa definizione comporta un giudizio o un pregiudizio d'inferiorità nei confronti degli handicappati e l'attribuzione di una supposta incapacità di gestire in proprio i diritti. Succede così che fra il diritto del cittadino handicappato e la sua applicazione si inserisce un intermediario, di diritto pubblico e quindi una astrazione giuridica, la cui logica interna politica e sociologica finisce per determinare dinamiche di conservazione dello stigma e di eterogestione.

Inoltre, poiché questi enti sono anche gestori di servizi e di potere economico e politico, si creano facilmente situazioni

di corporativismo, di assurda conflittualità fra le diverse categorie di handicappati, di conduzione verticistica ed autoritaria.

Per tutti questi motivi, che riflettono la nostra ideologia e metodologia assistenziale, gli enti pubblici di rappresentanza anziché essere strumenti di promozione e di evoluzione sociale, sono elementi di vischiosità, di isolamento e di strumentalizzazione dei bisogni degli handicappati, per il loro disimpegno sostanziale rispetto ai problemi della socializzazione e della frattura psico-sociale fra handicappati e normodotati, frattura gestita quasi sempre in termini di contrapposizione, piuttosto che di coinvolgimento, di consapevolezza e di solidarietà.

E' è così che in nome di rivendicazioni e di privilegi, giustificabili soltanto in una situazione economica e civile di sviluppo molto arretrata e comunque precostituzionale, si approfondisce e si cristallizza la « diversità » fra gli handicappati e gli altri cittadini. A questa crisi irreversibile dell'associazionismo fra invalidi, si deve aggiungere il dato ormai acquisito della loro funzione repressiva e delle loro caratteristiche parassitarie, ciò che costituisce la motivazione più immediata per la loro soppressione.

* * *

Il lavoro degli handicappati, pur dato per scontato il suo scopo riabilitativo, ha assunto diverse modalità ed obiettivi: è stato inteso anzitutto come terapia occupazionale (cui erano connesse valutazioni etiche e di tipo « educativo »), come utilizzazione e infine come socializzazione.

Per capire il diverso significato di queste posizioni, tuttora presenti, è opportuno chiarire la realtà esistenziale dell'handicappato.

L'handicappato è il portatore di un deficit bio-fisico e nello stesso tempo è oggetto o candidato a dinamiche di esclusione; da ciò consegue che gli interventi nei suoi confronti non possono essere soltanto di tipo tecnico e medico, specialistico e suppletivo, ma devono essere contemporaneamente di inserimento e di socializzazione.

Ciò significa che quando e se prevalgono gli interventi tecnici e protettivi, attuati in strutture ed istituzioni sociali, si approfondisce la diversità e si facilita l'emarginazione.

E' evidente che la prospettiva di socializzazione del collocamento presuppone il superamento del criterio coattivo e un autentico rapporto di partecipazione e di comunicazione fra l'handicappato, i datori e i compagni di lavoro.

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.

La richiesta contenuta nella piattaforma rivendicativa della FLM, affinché i Consigli di fabbrica possano discutere e determinare le modalità dell'impiego dei lavoratori handicappati, costituisce un'importante iniziativa politica.

Tutto ciò premesso, occorre comunque riconoscere che prevale tuttora il concetto e la pratica dell'*utilizzazione*, secondo il quale l'invalido deve essere addestrato e collocato al lavoro soprattutto per motivi di ordine economico e di contenimento dei conflitti sociali.

Questa constatazione ci porta infine a qualche considerazione sulla situazione dell'handicappato nelle società capitalistiche ed industrializzate, per dimostrare i problemi esistenti e le mistificazioni che si possono produrre anche in un contesto tecnico-teorico corretto.

Si può premettere che la concezione della « riutilizzazione » si riferisce a tutti i paesi industrializzati e quindi anche alle economie collettivistiche; il presupposto di questa estensione consiste nel fatto che anche per il marxismo l'utilità fondamentale, sia pure con il limite della proprietà privata (che non è consentita) e con l'accentuazione della dimensione sociale dell'utilitarismo secondo il criterio del bisogno, ciò che costituisce la maggior divergenza rispetto ai sistemi capitalistici ed all'ideologia del profitto in quanto producono valori di scambio, anziché valori di uso.

Per quanto riguarda il nostro tema specifico si può osservare che nelle società di tipo industriale ed utilitaristico (sia pure con le diversità organizzative che ha illustrato la dott.ssa Serra) è ampiamente radicato il concetto e la pratica dell'addestramento e dell'inserimento lavorativo dei minorati; a questo impegno sono state date soluzioni tecniche adeguate e per questo fine esistono programmi finanziari rilevanti.

Il principale difetto è costituito sul piano pratico dalla creazione di ambiti specifici di lavoro per i minorati, separati di fatto dagli altri lavoratori (laboratori protetti, cooperative o aziende di handicappati) e sul piano ideologico dall'esigenza dell'eliminazione dell'inutile, non più mediante l'intendimento, ma attraverso la riutilizzazione.

Il metodo della *trasformazione* si sostituisce a quello della *reclusione*. Il criterio è di trasformare gli inutili ed i diversi in « sottoprodotti », affinché non si creino conflitti, purché il sistema assistenziale si autofinanzi (aumentando l'offerta di cittadini utili o parzialmente utili) e a condizione che l'operazione comporti un aumento degli addetti professionali alla riabilitazione.

Si attua insomma una sorta di « riciclaggio » degli inutili (da consumatori in produttori di tasse) ed una espansione della spesa pubblica da distribuire fra coloro che esplicano l'intervento socio-sanitario.

L'inefficacia di questo riciclaggio, che gli Stati del benessere attuano nei confronti degli inutili, deriva non soltanto dal fatto che si interviene a posteriori, ma soprattutto perché si devono cercare le soluzioni all'interno della cornice delle istituzioni economiche e sociali che sono la causa del problema, cioè della creazione dei marginali.

Alla luce di queste sia pur sommarie considerazioni, occorre ribadire l'esigenza che il collocamento degli invalidi sia soprattutto un impegno di socializzazione e non soltanto una questione utilitaristica, funzionale all'economia industrializzata.

Per questo motivo, al termine del nostro discorso, bisogna indicare come referente del problema del collocamento degli handicappati il sindacato, in quanto si è assunto responsabilità politiche globali ed è quindi uno degli interlocutori principali della vita politica nazionale e delle sue trasformazioni.

Tuttavia bisogna riconoscere che il sindacato è ancora su posizioni molto arretrate rispetto al problema dei minorati. Vi è anzitutto la posizione ideologica che gli handicappati sono sottoproletariato e quindi non possono essere attori della lotta di classe. Un'altra obiezione è costituita dal fatto che la presenza in fabbrica degli handicappati costituisce un ostacolo alle lotte e alla conflittualità interna. Ma la più decisiva e ostativa obiezione è rappresentata dal timore che un coinvolgimento del sindacato sui problemi degli invalidi comporti il rischio che tutta l'assistenza finisca per pesare sulle classi lavoratrici anziché sull'intera collettività.

Si tratta di preoccupazioni e di reticenze soltanto in parte comprensibili e che comunque non possono riguardare l'invalido che lavora.

La presenza nella fabbrica di un portatore di deficit fisico non costituisce un ostacolo o un peso morto per la conflittualità e le rivendicazioni, ma rappresenta piuttosto un elemento di umanizzazione delle condizioni e dei ritmi di lavoro, un parametro per verificare se la fabbrica è o può essere un ambiente tollerabile e nel 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 nocivo, di pericoloso e di violento nell'ambiente di lavoro e quindi può provocare le necessarie modificazioni strumentali e relazionali.

E' bene tuttavia rilevare che il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione del collocamento degli invalidi non garantisce di per se stesso il sottrarsi da atteggiamenti pietistici. Si deve infatti instaurare un rapporto di parità e di reciproca comprensione fondato sul principio dell'uguaglianza sociale e di diritto fra gli handicappati e gli altri lavoratori.

Occorre insomma che i lavoratori e le loro organizzazioni collaborino allo sforzo di partecipazione e di integrazione degli handicappati, perché in ciò consiste l'unica reale condizione per superare la marginalità e la repressione nei loro effetti di ingiustizia, di violenza e di discriminazione.

E gli handicappati appartengono comunque alla classe lavoratrice, sia dal punto di vista sociologico, sia dal punto di vista umano, e per loro, come del resto per tutti i rifiutati, il lavoro può rappresentare un mezzo di liberazione dal bisogno e dalla inferiorità.