



www.ecostampa.it

DI MAURO CEREDA

In Italia i disabili fanno fatica a trovare un'occupazione. A distanza di diversi anni dall'entrata in vigore della legge 68/1999, che ha "rivoluzionato" la normativa in materia, introducendo il principio della "persona giusta nel posto giusto", chi deve fare i conti con un handicap fisico o intellettivo resta spesso ai margini del mercato del lavoro. Qualche passo in avanti rispetto al passato è stato fatto, ma molti ne restano da fare. «A parlare sono i numeri - osserva **Sergio Betti, segretario nazionale della Cisl** -, numeri significativi. L'ultimo dato disponibile, riferito al 2005, evidenzia che i disabili occupabili sono poco più di 400mila e che dei circa 210mila posti potenzialmente disponibili, secondo il sistema delle quote previsto dalla normativa, ne risultano coperti appena attorno al 50%. Non solo, il tasso di disoccupazione tra queste persone è mediamente il triplo di quello dei cosiddetti normodotati». Ma allora come se ne esce? Secondo il sindacato occorre fare un grosso sforzo sulla formazione e investire in misure dedicate di politiche attive e di sostegno all'occupazione («Il decreto di attuazione del protocollo sul *welfare* mette a disposizione 37 milioni di euro per il

2007 e 42 milioni di euro per il 2008: un fatto positivo, ma non bastano», dice Betti). Interventi concreti a parte, c'è da affrontare anche una "questione" culturale. «Da parte delle imprese - osserva **Laura Colombo**, curatrice del volume *Siamo tutti diversamente occupabili*, da poco in libreria (FrancoAngeli, 14 euro) -, permane qualche resistenza di tipo culturale nell'approcciarsi al problema: molte sono ancora convinte che l'assunzione di un disabile sia solo un peso, un costo da mettere a bilancio per assolvere agli obblighi imposti dalla legge. Da questo punto di vista siamo molto indietro. Non è facile far capire che

un disabile può essere portatore di valore aggiunto e può rivelarsi una risorsa al pari di ogni altro lavoratore. Ovviamente deve essere accompagnato, accolto e messo nelle condizioni di potersi esprimere al meglio, secondo le proprie capacità e i propri limiti. Gli inserimenti fatti a caso non funzionano». Detto in altri termini non si può mandare una persona allo sbaraglio, magari in un ambiente diffidente (se non ostile), a svolgere una mansione che non è in grado di svolgere. E succede. La legge stabilisce che le aziende devono assumere una certa quota di disabili, in relazione al numero dei dipendenti: una persona in quelle da 15 a 35 addetti, due in quelle da 36 a 50 addetti e un numero pari al 7%

degli occupati in quelle con più di 50 addetti. Non poche, però, cercano di sfuggire all'obbligo.

«Paradossalmente - nota **Gloria Stea, responsabile della Lega per l'emancipazione degli**

handicappati - la legge 68, pur esprimendo un principio corretto, rischia di sfavorire l'occupazione dei disabili. Fino alla sua entrata in vigore si procedeva con il sistema numerico: la prima persona nella

lista del collocamento era quella da inserire. Oggi, invece, molte imprese la fanno franca perché sostengono di non riuscire a trovare il candidato che fa al caso loro. Su tutto poi c'è un problema di controlli, che

sono carenti». Uno dei nodi più caldi è la difficoltà di fare incontrare domanda e offerta di lavoro. Le imprese faticano a trovare i candidati che potrebbero risultare idonei all'impiego e, di converso, i candidati hanno difficoltà a farsi conoscere dalle imprese.

Un'esperienza interessante, da questo punto di vista, è rappresentata dal progetto *Occupabili*, finanziato dalla Provincia di Milano (e raccontato nel libro, di cui è parte integrante). Dal progetto è nato un sito internet (**www.occupabili.org**), rivolto a disabili e famiglie, imprese e operatori, che offre notizie e informazioni utili (su corsi e enti di formazione, normative, servizi per l'impiego, profili professionali...) e da cui è possibile scaricare dei modelli per scrivere un curriculum o fare un bilancio delle competenze.

In Italia i disabili fanno fatica a trovare un lavoro. Coloro che sono inseriti nelle aziende sono poco più di 400mila, altri 210mila posti sarebbero potenzialmente disponibili, ma ne risultano coperti il 50%. Il tasso di disoccupazione tra portatori di handicap è mediamente il triplo di quello dei cosiddetti normodotati