

Diversamente abili – uguali diritti. Dalla tutela alla valorizzazione.

Alessandro Frate
Firenze 14/06/2007

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) con il termine **DISABILITA'** si intende

“qualsiasi limitazione o perdita della capacità di compiere un'attività nel modo o nei limiti, considerati normali per un essere umano,

Con il termine di HANDICAP invece ci si riferisce a quella “situazione di svantaggio sociale vissuta da una persona che dipende dalla disabilità o menomazione e dal contesto sociale di riferimento in cui la persona vive”

Il concetto di disabilità negli anni a seguire ha subito un notevole e radicale cambiamento culturale.

Il nuovo approccio valuta infatti le persone con disabilità, non più come soggetti passivi bisognosi di sola assistenza, ma come un'importante risorsa da valorizzare nell'ambito di un percorso di vita in generale e di lavoro. In particolare viene superata la vecchia concezione della disabilità intesa come inabilità al lavoro. Si è dunque passati da politiche di tipo assistenziali a politiche di pari opportunità attraverso le quali l'inserimento lavorativo dei soggetti con disabilità diviene finalmente uno strumento importante di integrazione sociale.

La disabilità inoltre, va oggi ricollocata nell'ambito della visione sancita dalla Convenzione ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite) sui diritti delle persone con Disabilità. (“Convenzione sui diritti delle persone con disabilità ” adottata dall'Assemblea Generale ONU il 13/12/2006)

La Convenzione è un TRATTATO INTERNAZIONALE nel quale i diritti delle persone con disabilità sono collocati nell'ambito di tutte le altre Convenzioni sui diritti umani. Si tratta del primo importante trattato sui diritti umani del ventesimo secolo, sul quale si è riusciti a far convergere due differenti posizioni: da un lato quelle dei governi, e dall'altro le posizioni delle maggiori associazioni e federazioni di persone con disabilità del mondo.

La Convenzione non introduce quindi nuovi diritti, visto che sono già tutelati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (Parigi, 10 dicembre 1948) ma, come si legge nel primo articolo, dà una definizione delle persone con disabilità, e si prefigge l'obiettivo di promuovere, proteggere e assicurare il pieno ed eguale godimento dei diritti.

Il testo si compone di 50 articoli e di un protocollo aggiuntivo di 18 articoli.

Per la prima volta l'ONU riconosce, con una speciale Convenzione, l'esigenza di dare dignità alla “nazione” dei disabili, che nel mondo sono 650 milioni.

Di fatto la Convenzione attraverso la trasformazione del concetto di “presa in carico” ha prodotto un radicale cambiamento: si passa così da un tradizionale sistema di istituzionalizzazione (frutto di una impostazione basata sul modello “medico” della disabilità) ad un sistema di politiche e servizi mirati all’inclusione sociale.

Il raggiungimento di questo obiettivo è stato possibile grazie soprattutto alla partecipazione costante e determinata delle associazioni delle persone con disabilità. Il loro contributo infatti, è stato determinante unitamente a quello dei tanti esperti che si sono prodigati per giungere ad un testo condiviso. E’ la prima volta che viene stilata una Convenzione di questa portata con il contributo dei rappresentanti di quelle persone alle quali si indirizza e non dai soli diplomatici.

Vista la portata della convenzione è opportuno entrare un po’ nel merito e in particolare richiamare ancora alcuni articoli che meritano un’attenzione specifica....

Dignità e partecipazione. (art.1)

Scopo della convenzione è quello di promuovere, proteggere ed assicurare il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto della loro dignità.

Le persone con disabilità includono quanti hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri.

Eguaglianza e non discriminazione. (art.5)

Gli Stati devono proibire ogni forma di discriminazione fondata su disabilità e garantire alle persone con disabilità uguale ed effettiva protezione legale contro la discriminazione qualunque ne sia il fondamento.

Contro i pregiudizi. (art.8)

Gli Stati si impegnano ad adottare misure immediate, efficaci ed appropriate allo scopo di:

- Accrescere il rispetto per i diritti e la dignità delle persone con disabilità.
- Combattere gli stereotipi, i pregiudizi e le pratiche dannose relative alle persone con disabilità.
- Promuovere la consapevolezza sulle capacità e i contributi delle persone con disabilità.

Diritto alla mobilità. (art.20)

Gli Stati devono prendere misure efficaci per assicurare alle persone con disabilità la mobilità personale con la maggiore indipendenza possibile, agevolando l’accesso ad ausili, a strumenti, a tecnologie di supporto, a forme di assistenza da parte di persone

o di animali addestrati e di mediatori specializzati, rendendoli disponibili a costi sostenibili.

Diritto alla libertà di espressione. (art.21)

Gli Stati prenderanno tutte le misure appropriate per assicurare che le persone con disabilità possano esercitare il diritto alla libertà di cercare, ricevere e impartire informazioni e idee su base di uguaglianza con altri attraverso ogni forma di comunicazione da loro scelta.

Diritto alla salute. (art.25)

Gli stati riconoscono che le persone con disabilità hanno diritto a godere del più alto standard conseguibili di salute, senza discriminazioni sulla base della disabilità. Gli Stati devono prendere tutte le misure appropriate per assicurare alle persone con disabilità l'accesso ai servizi che tengono conto delle specifiche esigenze di genere, inclusi i servizi di riabilitazione.

Diritto al lavoro. (art. 27)

Gli Stati riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro, su base di parità con gli altri. Ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità. Gli stati devono garantire e favorire l'esercizio dei diritti al lavoro.

Diritto alla partecipazione (art. 30)

Gli Stati riconoscono il diritto alle persone con disabilità a prendere parte su base di eguaglianze con altri alla vita culturale e dovranno prendere tutte le misure appropriate per dare loro l'opportunità di sviluppare e realizzare il loro potenziale creativo, artistico e intellettuale, non solo a proprio vantaggio, ma anche per l'arricchimento della società. Gli Stati prenderanno misure appropriate per incoraggiare e promuovere la partecipazione, più estesa possibile, delle persone con disabilità alle attività sportive ordinarie a tutti i livelli.

Lo scorso 30 marzo, a New York, l'Italia ha sottoscritto la Convenzione Internazionale sui diritti delle persone con disabilità.

È solo il **primo atto** di un percorso che prevede la ratificazione della Convenzione con un Provvedimento predisposto dal Governo e presentato in Parlamento. A sua volta il Parlamento dovrà provvedere ad aggiornare ed adeguare le normative in materia sulla base dei contenuti della Convenzione. L'ultimo atto sarà l'approvazione definitiva del provvedimento di recepimento, che renderà la Convenzione parte integrante della nostra legislazione. Anzi la parte più importante da rispettare e quindi da applicare, in quanto le Convenzioni Internazionali hanno una valenza maggiore rispetto alle norme nazionali.

Molte delle questioni affrontate dalla Convenzione, nel nostro Paese sono già regolamentate. Si tratta di riorganizzare e sviluppare i percorsi normativi dentro un

progetto di politiche organiche, in grado di garantire i diritti fondamentali alle persone disabili allo stesso modo degli altri cittadini, senza discriminazione alcuna. L'integrazione di un cittadino con disabilità è una operazione complessa che richiede l'attivazione di strumenti appropriati. Ed è per questo che come sindacato dobbiamo mettere in campo il nostro impegno, accompagnato da una forte sensibilità, per tenere sempre alta l'attenzione delle istituzioni, a tutti i livelli di governo, verso la tutela della disabilità.

E' un lavoro certamente non facile anche perché ogni disabilità ha la sua specificità che occorre trattare in maniera "individuale". Difficilmente è possibile collettivizzare il problema.

E' un lavoro che però va fatto, e su questo la Cisl non parte da zero. Si tratta di continuare il percorso di elaborazione di politiche sviluppato in questi anni arricchendolo con idee e proposte sempre aggiornate.

Nel nostro Paese la legislazione vigente in materia di tutela dei diritti dei disabili, si muove in due direzioni:

- A) Norme finalizzate ad ampliare il ventaglio di "misure abilitanti" che rimuovano cioè le barriere fisiche e sociali che ostacolano l'autonomia dell'individuo;
- B) Norme riguardanti tutti quegli interventi diretti a ridistribuire ricchezza sotto forma di servizi e/o trasferimenti in denaro.

Certamente non è possibile affrontare il tema della disabilità senza menzionare la Legge quadro sull' handicap (Legge, 5 febbraio 1992, n. 104 "***Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate***"), nella quale vengono enunciati i principi generali della disciplina dei diritti dei disabili, ivi compreso quello al lavoro, trattandosi di un'opportunità fondamentale ed irrinunciabile, attraverso la quale viene a ridursi la loro condizione di emarginazione ed assistenzialismo, al fine dell'integrazione sociale

Qui, noi oggi, considerato il tema del seminario, ci occuperemo, in particolare, della legge 12 marzo 1999, n. 68 ("Norme per il diritto al lavoro dei disabili")

Si tratta infatti di un provvedimento che più di ogni altro, ha sviluppato strumenti mirati alla realizzazione delle pari opportunità, attraverso una serie di misure che riguardano i percorsi di integrazione, delle persone con disabilità, nel mondo del lavoro.

Il legislatore ha di fatto normato le esperienze locali già in atto da tempo, che si sostanziano in percorsi di integrazione lavorativa, basati sulla valutazione della storia sociale, educativa e professionale del singolo utente e sulla valorizzazione delle competenze individuali.

In tale prospettiva la legge 68/99 ha avuto un ruolo rilevante, in quanto tiene conto di un tessuto produttivo basato su piccola e media impresa, per le quali il percorso di inserimento verte sull'identificazione delle potenzialità del soggetto portatore di handicap, sulla formazione, sugli stage aziendali ed infine sull'inserimento definitivo nel mondo del lavoro.

Un percorso, questo, che senza dubbio si prospetta appropriato per una vera integrazione lavorativa del portatore di handicap, ma presuppone però un buon funzionamento di organismi quali i "Centri per l'impiego" e i "Servizi di Inserimento lavorativo", senza i quali verrebbero meno i presupposti di validità della legge stessa. Questo percorso si è attuato principalmente attraverso l'introduzione di contratti flessibili (tirocinio, part time, ecc), con la possibilità di una loro combinazione in modo da poter realizzare processi personalizzati, accompagnati da specifici interventi connessi alle tipologie di disabilità via via interessate. (Gli strumenti contrattuali flessibili rappresentano una "libera scelta" del destinatario degli obblighi occupazionali - azienda ecc - imposti dalla legge e assumono la forma generica di "accordo fra datore di lavoro e Servizi per l'impiego" per l'inserimento programmato di uno o più lavoratori disabili. Questi istituti "flessibili" permettono di fatto al disabile e al datore di lavoro di "sperimentare" inserimenti mediati" e gradualmente in una organizzazione produttiva seguendo lo sviluppo di un percorso progettuale che prevede anche quali modalità di intervento si debbano adottare in caso di crisi)

L'art 11. della Legge 68 del 99 disciplina dunque il rapporto tra datore di lavoro e Servizi per l'impiego attraverso delle CONVENZIONI, con le quali sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare compresa la facoltà della richiesta nominativa, lo svolgimento di tirocini con modalità formative e di orientamento, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti nel Contratto Collettivo ecc..

La 68/99 inoltre ha introdotto principi importanti e profonde modifiche sul sistema di collocamento delle persone disabili.

Il primo fra tutti (ed è quello fondamentale per i diritti di una persona) è quello di evitare che il lavoro di un diversamente abile diventi un parcheggio (così come anche nella scuola). Il merito della Legge 68 del 99 è stato proprio quello di evitare questa eventualità modificando in maniera radicale il collocamento lavorativo delle persone con disabilità, trasformandolo da "OBBLIGATORIO" (secondo quanto previsto dalla precedente legge 492/1968) in "MIRATO".

La legge infatti si pone l'obiettivo di INCENTIVARE la SPECIFICA DOMANDA DI LAVORO per i lavoratori disabili e AGEVOLARNE l'inserimento lavorativo.

Che cosa si intende per Collocamento mirato :

quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto attraverso le analisi di posti di lavoro , forme di sostegno, azioni positive e soluzioni di problemi che sono correlati ad ambienti e relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Si è passati, quindi, dalla esclusiva valutazione dei bisogni del soggetto da un lato prettamente economici, mediante il riconoscimento dello stato invalidante, alla valutazione delle capacità della persona con disabilità di partecipare nel mondo sociale-lavorativo e relazionale.

Un approccio fortemente personalizzato che facilita la collocazione del soggetto nel mondo del lavoro. Tale modalità di valorizzazione permette di tracciare un profilo lavorativo più idoneo e quindi la pianificazione di eventuali percorsi riabilitativi, di riadattamento e riqualificazione, al fine di valorizzare le capacità residue per indirizzarle verso maggiori possibilità di impiego.

Un altro aspetto importante riguarda l'ampliamento degli **obblighi di assunzione**, che ha modificato, in modo significativo, la platea delle aziende interessate dalla normativa, adattandosi così al tessuto socio lavorativo del Paese, composto in prevalenza da "piccole e medie imprese".

In particolare la legge stabilisce le quote definite di "riserva" a favore dei disabili, che il datore di lavoro è tenuto a rispettare. Ed esattamente:

- a) Per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, in caso di nuove assunzioni, vi è l'obbligo di assumere **1** lavoratore disabile;
- b) Per i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti vi è l'obbligo di avere alle proprie dipendenze **2** lavoratori disabili;
- c) Per i datori di lavoro che occupano oltre 50 dipendenti vi è l'obbligo di avere alle proprie dipendenze disabili in misura del 7% dei lavoratori occupati, oltre ad una ulteriore quota dell'1%, con riferimento a soggetti non più tutelati dalla nuova normativa, aliquota prevista in via transitoria in attesa di una specifica disciplina organica relativa all'avviamento di tali soggetti. Complessivamente pertanto l'aliquota di riserva è pari all'8%. Si noti che per i datori di lavoro che occupano da 51 a 150 dipendenti, la menzionata aliquota dell'1% è ridotta ad una unità.

Sono destinatari della normativa, altresì, i datori di lavoro pubblici e privati, anche non imprenditori, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione.

Con riguardo ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali, nonché alle organizzazioni che senza scopo di lucro operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva è computata esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e solo in caso di nuove assunzioni.

Sono previsti contributi economici di carattere fiscale e contributivo a sostegno dei datori di lavoro disposti ad assumere disabili in particolare stato di gravità .

Alcune norme contenute nella legge riguardano la Valorizzazione delle autonomie regionali (previste dal decreto legislativo 23 dicembre 1997 n 469, che ha conferito alle Regioni le competenze relative alla gestione del mercato del lavoro, compreso l'inserimento lavorativo dei disabili) e l'istituzione di un fondo regionale, finanziato anche dal sistema sanzionatorio, diretto a sostenere i programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Le REGIONI e gli ENTI LOCALI devono concentrare la loro attenzione sui programmi volti a favorire l'integrazione educativa, sociale e lavorativa dei disabili e con una attenzione discontinua nei confronti dell'abbattimento delle barriere ambientali (fisiche, tecnologiche, sociali)

Alle AUTORITA' CENTRALI oltre ai compiti di monitoraggio resta la definizione dei LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI nel settore dell'assistenza da fornire ai cittadini. (ancora in fase di discussione) mentre è di COMPETENZA NAZIONALE la legislazione sul lavoro vera e propria (contratti e altro) e il recepimento delle istanze sovranazionali in materia di non discriminazione (UE e ONU).

Si tratta di una serie di innovazioni, ma che non hanno ancora prodotto i risultati attesi. Ciò è dovuto anche al fatto che la legge è arrivata con notevole ritardo, a fronte di una situazione territoriale di forte emarginazione ed esclusione delle persone disabili. La domanda di inclusione lavorativa sul territorio era già presente e le norme introdotte hanno ulteriormente stimolato nuove richieste di inclusione. Rimane però il fatto che, in seguito alla legge 68/99, i disabili che si sono iscritti al collocamento e quelli che si sono posti l'obiettivo del lavoro sono aumentati; ciò significa che si è avviato un percorso positivo, che mira al superamento delle situazioni di emarginazione e realizza sempre di più condizioni di pari opportunità.

I dati in nostro possesso dimostrano che siamo di fronte ad una situazione ancora critica: a fronte di un aumento degli "occupati" – nel 2005 sono aumentati di 5000 unità rispetto all'anno precedente - e della stessa offerta di lavoro, rimangono ancora inevase 400.000 iscrizioni del collocamento dei lavoratori disabili.

Su questa materia, nel territorio, assistiamo anche a comportamenti differenziati. I servizi territoriali per l'impiego, infatti, non si occupano tutti allo stesso modo della gestione, della valutazione, delle capacità lavorative dei cittadini diversamente abili al fine del loro inserimento lavorativo.

C'è poi una significativa differenza tra Nord e Sud del Paese: laddove esiste maggiore sviluppo, principalmente nelle Regioni del Nord, c'è maggiore

occupazione per tutti i cittadini, compresi i disabili; mentre nelle Regioni del Sud assistiamo ad una situazione di maggior disagio.

Tale situazione si evince anche dai dati contenuti nella Terza Relazione Biennale al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99:

- Il numero di persone Italiane con disabilità, in età lavorativa (cioè aventi un'età compresa tra i 15 e i 64 anni) nel 2005 è di 526.000 individui, mentre la percentuale di occupati è del 38,1 %. Una particolare disomogeneità di applicazione è presente, invece, analizzando i risultati nelle singole aree geografiche, si registra una densità demografica elevata nel Mezzogiorno ove risiedono il 36,6% dei 526.000 disabili italiani in età attiva. Di questi, solo il 32,1% si dichiara occupato, con i valori percentuali più bassi dell'intero Paese. La seconda area per numero assoluto di presenze è il Nord-Ovest, con 144.000 individui, pari al 27,4% del totale nazionale ed una percentuale di occupati che supera il 41%. Come per il mercato del lavoro complessivo, anche per la popolazione delle persone disabili il Nord-Est rappresenta l'area che sviluppa i valori percentuali più elevati di occupati (41,9%), seppure con una popolazione più ridotta rispetto alle altre circoscrizioni.

Tabella 1.1 - Popolazione italiana in età attiva e persone disabili, classificati per area geografica.
Valori assoluti in migliaia - Anno 2005

Area geografica	Popolazione in età attiva			Popolazione in età attiva con disabilità		
	Persone	%	% donne	Persone	%	% donne
Nord-Ovest	9.324	26,8	46,8	144	27,4	38,8
Nord-Est	6.655	19,1	46,7	88	16,7	42,4
Centro	6.585	18,9	47,5	101	19,3	53,5
Sud e Isole	12.215	35,1	48,4	193	36,6	44,0
Italia	34.779	100,0	47,5	526	100,0	44,1

Fonte: Indagine ISFOL-PLUS 2005

- E' aumentato negli ultimi anni il numero delle persone disabili avviate al lavoro. Si è passati da 25.337 nel 2004 a 30.865 nel 2005

Tabella 1.8 - Avviamenti al lavoro per sesso ed area geografica. Anni 2004 - 2005 (v.a. e %)

Area geografica	Anno 2004			Anno 2005		
	Totale	Di cui donne	% donne	Totale	Di cui donne	% donne
NORD-OVEST	10.736	4294	40,0	11.929	4.874	40,9
NORD-EST	6.840	2707	39,6	7.827	2.835	36,2
CENTRO	4.550	1645	36,2	4.459	1.736	38,9
SUD	3.211	805	25,1	6.650	2.092	31,5
ITALIA	25.337	9.451	37,3	30.865	11.537	37,4

Fonte: Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

Anche in questo caso le maggiori differenze si rivelano tra le Regioni del Centro Nord, nelle quali l'applicazione delle norme si può dire compiuta, e quelle del Sud che evidenziano invece un processo ancora in atto, a causa di scarsi investimenti per incrementare i servizi ed i sistemi di rete, nonché per le particolari caratteristiche economiche e sociali del territorio.

All'interno di questo contesto sociale e lavorativo, già di per se critico, va sottolineato un ulteriore disagio che interessa le donne. Infatti, le donne disabili che scelgono di lavorare, a parità di capacità e di condizioni con l'altro sesso, si ritrovano ad affrontare maggiori ostacoli e condizioni così sfavorevoli da rendere, spesso, impossibile sia il loro inserimento nel mondo del lavoro, sia la possibilità di proseguire lo svolgimento di un'attività lavorativa.

Risulta infatti assai significativa la percentuale di donne disabili, (vittime sul lavoro e non) che rinuncia all'attività lavorativa proprio a causa del difficile, e a volte penoso, percorso sul luogo di lavoro. Senza poi considerare un altro effetto: le ricadute che la disabilità provoca nell'ambito familiare e affettivo e che, nella vita di coppia, può addirittura condurre alla rottura di legami apparentemente forti.

Ogni volta che affrontiamo il tema delle pari opportunità e quindi del superamento delle condizioni di esclusione ed emarginazione in cui molti disabili sono costretti a vivere, dobbiamo ricordare che all'interno di questo mondo c'è una seconda emarginazione, oseremmo dire **“un'emarginazione tra gli emarginati”**, che riguarda le donne disabili. E pertanto il nostro impegno deve focalizzarsi anche su questo, affinché le condizioni di pari opportunità siano garantiti a tutti, indipendentemente dal sesso, dalla razza, dal colore della pelle ecc. ecc.-

I dati della Relazione Biennale sullo stato di attuazione della legge 68/99, dimostrano, complessivamente, quanto problematica sia la situazione, e ci pone di fronte una serie di questioni che meritano l'attenzione di tutti.

La prima questione riguarda il fattore culturale. E' necessario che, ognuno per la sua parte, si adoperi a creare una cultura positiva nell'atteggiamento delle persone verso coloro che sono disabili. Le leggi, anche se fondamentali, non sono sufficienti.

Un disabile deve potersi sentire, pur nella sua diversità, uguale agli altri e “normalmente” integrato ovunque egli si trovi: scuola, lavoro, autobus, giardini, ecc.

La scuola è certamente il luogo primario sia per realizzare l'integrazione, sia per sviluppare la cultura dell'inclusione. Il percorso formativo di ciascun ragazzo non deve comprendere al suo interno elementi di discriminazione, ma avere chiaro il concetto della “diversità” intesa come “valore” per la società. E questo è un compito che spetta alla scuola.

Ci sono poi una serie di altri contesti di vita, che necessitano di strumenti di sostegno al fine di una reale integrazione dei soggetti disabili.

Per fare ciò è necessario stabilire, in primo luogo, quali reti debbono essere attivate.

La prima rete che va sostenuta è certamente quella della famiglia, quella dei servizi territoriali, quella del volontariato. Queste reti di solidarietà devono essere sostenute da progetti che hanno un riferimento istituzionale. Non bisogna affidarsi soltanto alla solidarietà dell'associazionismo e del volontariato che pure è prezioso e che fa molto. Serve una rete istituzionale di servizi concreti, attraverso la quale si aggrega tutto quello che "spontaneamente" fa la famiglia, e che spontaneamente fa la solidarietà umana.

Se però tutto ciò è sostenuto da una rete di servizi istituzionali che funziona è possibile ottenere risultati più importanti. Il sindacato su questo si deve impegnare molto e tenere sempre alta l'attenzione, per evitare che la famiglia venga abbandonata tra mille disagi.

E' dalla famiglia dunque che bisogna partire. Spesso infatti quando la famiglia ha al suo interno una persona disabile, si trova a gestire il suo quotidiano tra mille disagi e in una condizione di solitudine e di abbandono, senza alcun sostegno da parte dei servizi territoriali.

Non si tratta di affrontare la questione sul tema del pietismo. La questione, infatti, rientra a pieno titolo dentro il tema della garanzia dei diritti alle persone. E quindi è un diritto della famiglia ricevere sostegno e assistenza nel momento in cui si fa carico di assistere un familiare disabile.

E' dunque necessario realizzare una rete di **servizi sociali territoriali**, su base comunale, in rapporto diretto con la famiglia. In questo senso è necessaria una forte sinergia tra tutti gli attori che presidiano il territorio, che va dalle Amministrazioni locali, all'associazionismo, fino ad arrivare al sindacato.

Inoltre c'è la questione del lavoro di cura. Un impegno gravoso che ricade quasi esclusivamente sulle donne. Si tratta di un lavoro non riconosciuto dalla società, ma che invece va valorizzato, riconosciuto, attraverso la previsione di contributi figurativi.

Questo è il quadro da cui partire. Ma sappiamo anche che le misure "abilitanti" poste in campo, possono essere messe a rischio sia dalla scarsità delle risorse, sia da una certa indeterminatezza dei confini di intervento dovuti anche a una scarsa disponibilità di informazioni utili al fine di prendere decisioni rilevanti.

Ciò vale anche per le "misure redistributive" che di fatto godono di scarsi finanziamenti, i quali, in assenza di un piano programmatico organico, rischiano di essere distribuiti a pioggia, all'interno di una competizione fra gruppi di beneficiari.

La fase storica vede mutare, notevolmente, la geografia dei bisogni sociali (povertà, immigrazione e invecchiamento) e quindi delle richieste rivolte ai sistemi di welfare: in questa ottica quindi le modalità di categorizzazione, ovvero di decisione su chi è disabile e se ha diritto o meno a usufruire delle misure rischia di far permanere i rischi di discriminazione.

Le POSSIBILI nuove politiche di integrazione, da sostenere e rilanciare, possono essere:

- messa in atto di strumenti premianti sia per i disabili, sia per le imprese che li inseriscono al lavoro; incentivi per la costruzione di soluzioni su misura e mirate a valorizzare le "potenzialità residue e latenti";
- sviluppo di servizi professionali integrati (e di coerenti prodotti industriali) adattati alla domanda individuale;
- riorganizzazione delle politiche sociali all'interno di un percorso orientato verso una reale integrazione dei servizi mirata all'inclusione.

Le strutture di mediazione sociale sono necessarie, sia quando assumono la forma di associazioni di rappresentanza di familiari di persone che non possono esprimersi in prima persona, sia quando si tratta di strutture di servizio - pubbliche o di privato sociale - che accompagnano la persona disabile nel suo percorso formativo e di inserimento e che forse anche indicano le soluzioni "contrattuali" da adottare in rapporto agli obiettivi che con quell'inserimento ci si propone.

Il sindacato in tutto questo ha un ruolo strategico e determinante, non solo perché orienta le politiche, ma anche perché svolge una funzione di vigilanza a tutti i livelli istituzionali. In tale contesto ha anche il compito di denunciare i pregiudizi e gli stereotipi per far lievitare una nuova cultura dell'handicap, che possa portare la persona con disabilità a configurarsi, appunto, come risorsa anche per l'economia, attraverso la rimozione delle barriere fisiche e mentali che impediscono l'integrazione lavorativa e consentire quindi la piena valorizzazione delle capacità lavorative, all'interno di un contesto di pari opportunità.

Chiudo questo mio intervento richiamando un concetto contenuto nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, laddove si afferma che ***la dignità, il valore e il successo di una persona sta anche nel garantire ad un disabile la partecipazione nella sfera civile, politica, economica, sociale e culturale, con pari opportunità e pari dignità.***