

OPERA DELL'IMMACOLATA ONLUS

La formazione continua per i lavoratori disabili

*riflessioni sulla necessita' di attivare interventi di formazione e aggiornamento
per le persone disabili già occupate*

Premessa

Per la persona disabile la formazione al lavoro è uno strumento determinante per la definizione della propria identità personale e sociale, così come lo è per ogni individuo. In particolare per la persona con disabilità mentale acquisire un profilo professionale spendibile sul mercato del lavoro o in un ambito di lavoro protetto, significa costruire i presupposti per una adeguata autostima, per una capacità effettiva di relazione oltre che un grande incentivo a raggiungere e consolidare autonomie personali e sociali.

Gli interventi di formazione professionale per le persone disabili mentali sono di fatto orientati a sviluppare nell'individuo l'insieme di tutte le potenzialità (cognitive, professionali, operative e relazionali) che sono necessarie a costruire la maturazione personale e lavorativa, presupposto e fondamento di una vita adulta, sociale ed attiva, quindi per una reale integrazione sociale.

In un contesto di accelerazione delle conoscenze e di obsolescenza sempre più rapida delle tecnologie e delle modalità di organizzazione del lavoro tale accezione di formazione professionale diviene ancora più significativa e rimanda direttamente alla necessità emergente, e da più parti denunciata per l'intera popolazione dei lavoratori, di promuovere la formazione continua dell'individuo, quindi anche del lavoratore disabile.

Nella legge quadro n.104/92 all'art.8 lettera f) leggiamo che sono da prevedere "*misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro.....e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati*".

Nell'arco di 40 anni di attività l'OPERA ha realizzato più di 300 inserimenti lavorativi e dai dati di una nostra ricerca effettuata nel '96 e in corso di aggiornamento, risulta che il 75% dei disabili inseriti (oltre 200) e intervistati è ancora al lavoro. In particolare, però, il 35% di questi (più di 60) lavora oggi in una azienda diversa da quella del primo collocamento.

Rispondere ad un bisogno

Sistemi di formazione e riorientamento più flessibili e aperti per lo sviluppo di capacità di adeguamento dei disabili ai mutamenti del mondo imprenditoriale, sono indispensabili alle imprese per mantenere costante la produttività del lavoratore e al disabile per mantenere basso il rischio di essere emarginato dal processo produttivo o di essere espulso dal mercato con la perdita dell'occupazione e senza prospettive.

Ne consegue che la formazione professionale, partendo dalle sue tradizionali caratteristiche, deve da subito, cioè dalla formazione iniziale al lavoro, sviluppare nel giovane quelle potenzialità cognitive e relazionali che più gli saranno utili per poi continuare costantemente a formarsi: deve promuovere quelle capacità che gli permetteranno di "imparare a imparare per tutto il resto della vita".

Questa affermazione si traduce nella progettazione di percorsi di formazione e accompagnamento all'inserimento lavorativo del disabile che prevedano interventi mirati all'orientamento e alla formazione professionale continua, a cominciare dalla scuola e proseguendo per tutto l'arco della vita.

Secondo la "Dichiarazione di Salamanca" del giugno 94 sui "Principi, le politiche e le pratiche in materia di educazione e delle esigenze educative speciali" *"nell'ideazione e nell'applicazione dei programmi di educazione permanente e per adulti bisognerebbe tenere in considerazione soprattutto le necessità delle persone disabili"* e ancora *"queste attività dovrebbero essere condotte con la partecipazione di consulenti di orientamento professionale, dei servizi di collocamento, dei sindacati, delle collettività locali e dei diversi organismi interessati"*.

E' nostro auspicio che

-la dimensione della formazione continua sia inserita nei progetti strategici delle imprese e queste, sostenute dalle loro Associazioni, possano analizzare, qualificare e quantificare il loro bisogno di riqualificazione e riconversione dei lavoratori disabili, collocati con la legge n.482/68 prima e con la legge n.68/99 poi;

-nell'ambito del sistema locale che supporta le politiche attive per il lavoro possano essere evidenziati i presupposti per definire le intese e le progettualità che permettano la rilevazione del bisogno, dei lavoratori disabili e delle imprese, promuovendo a questo scopo un contributo strutturato e specifico da parte del Sindacato;

-i servizi pubblici competenti, e particolarmente l'Amministrazione Provinciale, Ente programmatore a livello locale, si attivino per promuovere e progettare iniziative sperimentali di formazione continua dei lavoratori disabili, concertando i contributi di quanti fino ad oggi hanno "sul campo" maturato esperienza e competenza in materia.

La proposta

formazione sul lavoro

Nell'ambito dei finanziamenti del Fondo Sociale Europeo o dei Fondi Interprofessionali prevedere moduli di aggiornamento per i lavoratori disabili, su richiesta delle imprese.

I moduli formativi dovrebbero

- essere proposti a lavoratori assunti da almeno 3 anni,
- essere effettuati fino a tre volte nei primi 10 anni di lavoro,
- stendersi su un arco di circa 2 mesi ognuno per poche ore la settimana.

Lo scopo di tale offerta di aggiornamento ai lavoratori disabili è

- verificare a distanza di tempo il grado e la tenuta delle competenze lavorative,
- potenziare "in itinere" eventuali competenze cognitive, professionale e relazionali,
- adeguare con nuova formazione eventuali cambiamenti di mansione, reparto, referenti,
- risvegliare le autonomie personali e sociali.

Maria Grazia Volta
Direttore del Centro di Formazione Professionale
di Opera dell'Immacolata