

IL DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ TRA PRATICHE E SIGNIFICATI

CECILIA M. MARCHISIO, NATASCIA CURTO
UNIVERSITÀ DI TORINO, CENTRO STUDI PER I DIRITTI E
LA VITA INDIPENDENTE

Ripulito dalla dimensione sociale, politica, psicologica e, in definitiva, emancipatoria che il lavoro ha rispetto alla possibilità di essere cittadini, il "lavoro" (tra virgolette) per le persone con disabilità spesso viene ridotto alla dimensione meramente addestrativa, con una valenza terapeutica o socializzante che attiene a tutt'altra area concettuale rispetto al diritto di cittadinanza.

*...e tu devi nei tuoi modi applicare,
del mio, l'essenziale*
(F.B. in una mail all'educatrice
che segue il suo progetto di vita)

PROLOGO

È la primavera del 2019. Dieci anni dopo la ratifica della Convenzione ONU da parte dell'Italia. Stiamo visitando Arezzo nel pomeriggio libero dopo una formazione. A Daniela suona il telefono. È R., operatrice del Consorzio Socioassistenziale di Chieri, che sta sperimentando l'accompagnamento al progetto di vita attraverso piani personalizzati, di cui Daniela è supervisore. R. è arrabbiata: ad Andrea non hanno riconosciuto le capacità lavorative residue. Da diversi mesi gli operatori, Andrea e la famiglia costruivano quel progetto di vita, lavorando per ampliare il campo delle sue opportunità seguendo desideri e inclinazioni e ora, senza la possibilità di provare a lavorare, il progetto subisce un duro colpo.

Questa immagine fotografa il punto in cui ci troviamo rispetto all'attuazione della Convenzione ONU. Il paradigma dei diritti entra – con alterne fatiche e fortune – nel

modo di lavorare degli operatori: lo scontro di R., da questo punto di vista, è una vittoria culturale. Ma, allo stesso tempo, la progressiva consapevolezza si scontra ancora con pratiche, modalità, procedure incompatibili con il paradigma dei diritti. È il punto in cui siamo, lungo un cammino per l'attuazione che numerose realtà stanno portando avanti in modo caparbio, attraverso i grandi progressi e le molteplici difficoltà di un cambiamento così radicale.

ACCOMPAGNARE AL LAVORO ATTUANDO LA CONVENZIONE ONU

Le riflessioni sul lavoro delle persone con disabilità contenute in questo articolo si sviluppano nell'ambito delle esperienze di attuazione della Convenzione ONU (ONU, 2006) condotte dal Centro Studi per i Diritti e la Vita Indipendente dell'Università di Torino. Le sperimentazioni¹ nascono con l'obiettivo di sostenere soggetti pubblici, privati e del terzo settore ad avvicinare le pratiche al paradigma dei diritti e si declinano attraverso l'accompagnamento a percorsi di vita che consentano alle persone con disabilità coinvolte la piena cittadinanza e pieni diritti. Il sostegno al lavoro si

¹ Le esperienze di attuazione sono state condotte, a partire dal 2007, in collaborazione con Associazioni di primo e secondo livello, Enti Pubblici, Enti del Terzo settore e sono descritte articolatamente nel libro Marchisio, Curto (2020) Diritti e disabilità, Carocci - in stampa

configura dunque, all'interno di questi percorsi, come una delle articolazioni di un progetto di vita che si dipana nel mondo di tutti, seguendo inclinazioni e aspirazioni della persona e della sua famiglia (Marchisio, Curto 2019a).

Il cambio di paradigma sancito dalla Convenzione ONU ha costituito in questi anni un quadro di riferimento efficace per orientare pratiche e percorsi (Mittler 2015), delineando un cambiamento che coinvolge il modo stesso di intendere quella specifica variante della condizione umana che ad oggi nominiamo come disabilità (Barbieri 2019).

Articolando i diversi diritti la Convenzione Onu prescrive, infatti, che l'esistenza delle persone con disabilità si svolga per diritto, appunto nei contesti di tutti. Ne consegue che la partecipazione sociale non può essere subordinata al possesso di alcuna capacità o requisito. Se si declina questa affermazione nell'ambito dell'accompagnamento al progetto di vita e, in particolare, quando la si articola rispetto all'area del lavoro, ci si ritrova immersi in un'intensa dialettica con i significati e le prassi che fondano ciò che quotidianamente si fa, si propone, si richiede alle persone con disabilità.

DALL'INSERIMENTO ALL'INCLUSIONE

All'interno di un modello, precedente alla Convenzione ONU, che si fermava a definire la disabilità come frutto dell'interazione tra menomazione e contesto era importante ridurre lo svantaggio, ma era possibile definire e costruire a questo fine percorsi e luoghi speciali accessibili, accoglienti, specializzati in cui la separazione dalla società e dai percorsi di tutti consentiva l'abbattimento delle barriere. In questi percorsi, era il pensiero condiviso, venivano inseriti coloro le cui caratteristiche *non consentivano* la partecipazione nel mondo di tutti.

Dopo la Convenzione ONU, tuttavia, non è più possibile costruire contesti speciali,

poiché l'eliminazione delle barriere viene prescritta esclusivamente in quanto funzionale alla piena partecipazione sociale e, dunque, non avrebbe ragione di esistere in contesto separato. La Convenzione ONU cambia il *fine* dell'inclusione da strumento di un generico benessere a mezzo per il pieno godimento dei diritti.

La Convenzione, inoltre, sancisce che vivere nel mondo di tutti, lavorare, scegliere dove e con chi abitare sono diritti per *tutte* le persone con disabilità, non solo per coloro *le cui condizioni lo consentono*.

Dal punto di vista operativo ciò significa, e ha significato nelle esperienze di attuazione condotte, passare dall'idea di *inserire* la persona con disabilità in un contesto che rende necessari determinati requisiti all'idea di *modificare il contesto* affinché consenta la piena partecipazione della persona con disabilità, qualsiasi siano le sue caratteristiche.

Nella nuova cornice definita dal paradigma dei diritti risulta, dunque, evidente come ragionare di accompagnamento al lavoro non possa limitarsi a individuare una metodologia per l'"inserimento lavorativo".

Passare dall'inserimento all'inclusione richiede un movimento concettuale più ampio, che assume il diritto a una vita piena e libera nel mondo di tutti - sulla base di uguaglianza con gli altri - come lente attraverso cui guardare tutte le altre dimensioni dell'esistenza delle persone con disabilità, tra cui il lavoro.

DIRITTO AL LAVORO E DISABILITÀ: SIGNIFICATI

Il lavoro appare, nel cambio di paradigma in cui siamo immersi, come un'area particolarmente critica: costituisce una questione aperta che domanda risposte articolate a livello teorico, di pratiche, di politiche. Alla ricerca di queste risposte si dedica una ricca mole di letteratura nazionale e internazionale che, tuttavia, tende a concentrarsi prevalentemente sul *come*. Qual è il metodo più efficace per "inserire" al lavoro?

Quale la politica più sostenibile? Si affrontano, così, temi sempre più complessi. Quali sono i sostegni che possono essere considerati accomodamenti ragionevoli? Esiste un bisogno che supera il limite massimo di sostegno possibile? Le domande in merito a *come* procedere sono tanto diffuse quanto giustificate e le risposte sono spesso articolate e soddisfacenti (si consideri ad esempio la ricchissima bibliografia che dimostra l'efficacia di metodologie di inserimento *place and train* (Ellenkamo et al 2016)².

Tuttavia, riflettendo sull'accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità che hanno partecipato alle sperimentazioni, si è rivelato altrettanto interessante soffermarsi sul *perché*. Qual è il senso, qual è la ragione per cui ci proponiamo di accompagnare le persone con disabilità a lavorare?

Le esperienze di attuazione condotte mostrano, infatti, come sia spesso il *perché* a orientare concretamente le pratiche, a definire a monte rispetto a ogni metodo l'*ammissibilità* di certi percorsi, connotando il significato che il lavoro ha, oggi, nelle esistenze delle persone.

Riflettere sul *perché* significa anche restituire spessore a un discorso che spesso risulta compresso e che, di conseguenza, rischia di dare luogo a pratiche di corto respiro. Quando si ha a che fare la disabilità, accade infatti che questo termine, percepito come l'elemento in cui si annida la differenza, tenda a pervadere il campo. In questo senso, se si parla di lavoro e disabilità il *lavoro* finisce spesso in secondo piano, il tema viene decomplessificato e la *condizione di disabilità* diventa ciò che orienta tutti discorsi. Il lavoro, tuttavia, è un concetto dalle molteplici implicazioni storiche, sociali, psicologiche, largamente stratificato a livello semantico. Il lavoro è, e resta per tutto il Novecento, una categoria chiave prevalentemente per il rapporto che ha con lo status di cittadino (Castel 2019). È nel

lavoro infatti che si può ritrovare lo snodo del rapporto tra individuale e collettivo nelle società contemporanee (Fabbri et al 2015), declinato attraverso il concetto di cittadinanza (come in Castel 2011). Con l'avvento del lavoro salariato, lo status di lavoratore diventa il mediatore dei diritti e sempre il lavoro consente di accedere alla cittadinanza sociale, non soltanto perché l'individuo attraverso il lavoro acquisisce ricchezza, ma anche perché è al lavoro che sono connessi i diritti sociali e, attraverso questi, la possibilità di sentirsi sufficientemente protetti e sicuri da essere padroni della propria vita cioè autenticamente liberi di direzionarla verso le proprie attitudini e aspirazioni (Castel 2019cit). Tali dimensioni oggi riguardano da vicino l'esperienza degli operatori poiché la Convenzione ONU afferma che queste opportunità sociali – essere padroni della propria vita, direzionarla, avere aspirazioni – sono qualcosa da cui le persone con disabilità non possono più essere escluse.

Nonostante questa complessità, quando si parla di persone con disabilità, in modo particolare con disabilità intellettiva e relazionale, il lavoro è lontano da essere inteso come uno strumento di emancipazione sociale ma resta in un'area semantica al confluire degli storici significati di ergoterapia e terapia occupazionale. Ripulito dalla dimensione sociale, politica, psicologica e, in definitiva, emancipatoria che il lavoro ha rispetto alla possibilità di essere cittadini, il "lavoro" (tra virgolette) per le persone con disabilità spesso viene ridotto alla dimensione meramente addestrativa, con una valenza terapeutica o socializzante che attiene a tutt'altra area concettuale rispetto al diritto di cittadinanza. Lo dimostra il fatto che non ci appaia un elemento da problematizzare il fatto che questo "lavoro" sia sistematicamente connotato nelle pratiche ma anche nelle politiche da *specialità* (di luoghi, di retribuzione, di diritti sindacali, di rapporti di potere). La "specialità", poi,

² Le particolarità delle metodologie *Place and train* e le prove in termini di efficacia sono riassunte in Marchisio, Curto 2019c

traspare anche dal punto di vista linguistico: affermiamo che quell'attività è "*di-
ciamo* un lavoro", "*come* un lavoro", "*tipo* un lavoro" o "*per loro* un lavoro" per denotare un vasto campo di attività che spesso sono interessanti, piacevoli, ben strutturate ma che, semplicemente, se fossero svolte da una persona senza disabilità non verrebbero chiamate lavoro. La specialità che connota i discorsi, le politiche e i percorsi di accompagnamento appare, ad oggi, uno dei principali ostacoli ad una efficace fruizione del diritto al lavoro. Del resto questo non dovrebbe stupirci: vi è stato un momento nella storia in cui ci si è resi conto che la "specialità" che connotava i percorsi scolastici dei bambini con disabilità era uno dei principali ostacoli della fruizione del loro diritto all'istruzione: i professionisti, le famiglie, gli operatori che se ne sono accorti hanno, grazie a questa intuizione, potuto costruire un sistema diverso.

DIRITTO AL LAVORO E DISABILITÀ: PRATICHE

Se dal punto di vista teorico, dunque, il tema del lavoro necessita di una maggiore articolazione nel suo rapporto con la piena cittadinanza a cui le persone con disabilità oggi possono legittimamente aspirare, è dal punto di vista delle conseguenze sulle pratiche e sulle esistenze delle persone che rivela tutta la sua criticità. Nell'ambito delle esperienze di attuazione incontriamo il lavoro attraverso una doppia esperienza. Dalle persone che accompagniamo al lavoro impariamo - grazie alla consistente mole di letteratura internazionale a cui si faceva riferimento sopra - a costruire metodologie articolate che superano i classici metodi di *inserimento* fondati sull'addestramento, in direzione di un sistematico adattamento del contesto per consentire l'esercizio di un diritto (Marchisio, Curto 2019). Nel corso degli ultimi anni, decine di persone con di-

sabilità hanno iniziato in questo modo a lavorare, sono state assunte con regolari contratti, hanno potuto accedere pienamente alla dimensione del percorso di vita che è il lavoro attraverso le modalità di accompagnamento messe a punto, denominate approccio WIDE³. Nell'ambito di queste esperienze, la maggiore innovazione metodologica è derivata dall'impossibilità di effettuare qualsiasi selezione previa. Questo vincolo, dato dal diritto della persona - sancito dalla Convenzione ONU - di essere accompagnato e sostenuto nel progetto di vita a cui aspira, ha spinto a produrre adattamenti articolati, che consentissero di diventare lavoratori a persone con qualsiasi tipo di caratteristiche e indipendentemente dai sostegni necessari. Se dunque i percorsi condotti con le persone che abbiamo accompagnato al lavoro insieme agli operatori dei territori che hanno voluto sperimentarsi, ci hanno guidato nella messa a punto di un metodo di accompagnamento, altrettanto abbiamo imparato sostenendo coloro per cui nel progetto di vita il lavoro rimaneva un'area preclusa. Ad oggi, infatti, per le persone con disabilità, la possibilità o no di lavorare non si configura, come per tutti gli altri cittadini, come un tema proprio della vita adulta, che si articola in relazione al progetto di vita e all'esistenza situata di quel giovane nella sua comunità ma viene trattata come una parte della prognosi. Data la diagnosi, date le caratteristiche che il bambino o il ragazzo manifestano nei primi anni di vita fino alla tarda adolescenza, viene stabilito se il lavoro farà o no parte del suo orizzonte esistenziale. Man mano che il momento della fine della scuola si avvicina, le famiglie vengono accompagnate a costruire ragionamenti e immaginari attorno all'assunto che la possibilità o no di lavorare (davvero, senza virgolette) per il loro figlio dipenderà completamente dalle sue caratteristiche intrinseche. Il discorso professionale sul lavoro delle per-

³ L'approccio WIDE - work intellectual disability environment è descritto in *Diritto al lavoro e disabilità* - Marchisio Curto 2019b

sone con disabilità, infatti, *si fonda* sulla distinzione tra *quelli che possono lavorare* e *quelli che non possono lavorare*. Il fatto che esista questa distinzione, che sia tracciabile come una riga netta e definitiva, è l'assunto da cui si parte a da cui discendono discorsi e pratiche. Abbiamo incontrato persone indirizzate a percorsi paralavorativi, a centri socioeducativi, a tirocini socializzanti, a Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibile⁴. Abbiamo provato a intraprendere l'accompagnamento del percorso di vita nel mondo di tutti che la Convenzione ONU prescrive con coloro a cui veniva consentito soltanto un lavoro *speciale* (almeno fino a quando non avrebbero dimostrato di essere abbastanza "migliorati" per accedere al mondo di tutti). Abbiamo sostenuto le famiglie a cui veniva detto che quel bambino, che stava appena imparando a camminare, "non avrebbe *mai* potuto lavorare". Abbiamo osservato l'impatto del lavoro dove non c'è, dove viene negato come dimensione di presente o di futuro possibile. A volte, come è accaduto a R., eravamo accanto alla persona e alla sua famiglia mentre attraversavano il confine tra *quelli che possono* e *quelli che non possono*. Altre volte siamo stati con loro un po' sul quel confine, mentre la famiglia si batteva perché il figlio venisse considerato uno di quelli che possono, perché venisse, almeno, messo alla prova, ad una prova che non è *sulla base di uguaglianza con gli altri*. Mai sarebbe, infatti, accettato, per un giovane senza disabilità, che, per fare solo un esempio, l'andamento disastroso di un tirocinio semestrale a vent'anni possa determinare la sua uscita definitiva dal mondo del lavoro. Per le persone con disabilità, invece, tutto questo appare ragionevole. Uno dei motivi di questa differenza è che il modo di pensare le pratiche e le politiche è ancora strutturalmente governato dal concetto di gravità.

FUORI DAL PARADIGMA DEI DIRITTI

La Convenzione ONU non fa distinzioni di gravità. Paradossalmente, questo elemento, che costituisce il fondamento di tutto il paradigma, viene spesso trattato come trascurabile, accessorio. La Convenzione ONU afferma non che i diritti sono gli stessi *qualsiasi sia la gravità della disabilità* ma che il concetto di gravità è un concetto improprio, privo di senso nel contesto dell'attuale definizione di disabilità e dunque da considerarsi superato. Il concetto di gravità, tuttavia, si trova ancora diffusamente utilizzato: sono moltissimi i documenti che parlano di "gravità della disabilità" o persino, in modo ancora più improprio, "*gravità della persona*". La Convenzione ONU ha fatto scoprire a professionisti e operatori che senza la gravità siamo perduti. Durante percorsi formativi, corsi, dibattiti incontriamo persone che sono al corrente e concordano con il fatto che il concetto di gravità sia superato ma, scusandosi (a volte con il formatore come se fosse una parolaccia) lo utilizzano ugualmente. Lo fanno, dicono spesso, "perché così ci capiamo", "per spiegarmi". Lo fanno perché senza usare il concetto di gravità non riescono ad esprimere il pensiero che stanno formulando.

Tutto questo è interessantissimo, poiché mostra quanto questi concetti siano radicati: non riusciamo a eliminarli nemmeno se vogliamo, perché pensiamo strutturalmente dentro un sistema in cui quel concetto ci serve, come diciamo noi stessi, *per capirci*.

In questi anni siamo in un punto di passaggio rispetto al cambio di paradigma ed è proprio sforzandosi di trovare le parole per esprimerci senza utilizzare vecchie categorie che ciascuno di noi può risignificare i concetti attraverso cui formula i pensieri ed

⁴ I Percorsi di Attivazione Sociale Sostenibile sono, in Regione Piemonte, uno "strumento volto ad affrontare le situazioni personali e sociali di soggetti che, pur presentando condizioni psico-fisiche tali da non consentire loro di raggiungere i requisiti minimi per un effettivo inserimento nel mondo del lavoro, possono acquisire benefici da attività socializzanti svolte anche in ambienti lavorativi" - fonte: sito Regione Piemonte

esplorarne le implicazioni concrete. È proprio il fatto che ad oggi ci appaia necessario dire *grave, mediolieve, normale* “per capirci” a far nascere la domanda che consente il cambiamento: *come è possibile che, se non diciamo queste parole, non ci capiamo?* Cosa c’è dentro questi concetti di così strutturale che, se ce ne priviamo, tutto il nostro sistema di pensiero diventa inespriabile? Privarsi di questa domanda, assumendo il concetto di gravità come ineliminabile, ancora prima di limitarci nelle pratiche di attuazione della Convenzione, ci fa perdere una preziosa occasione di crescita intellettuale e etica.

E DENTRO AL PARADIGMA DEI DIRITTI?

Ma se larga parte di ciò che si fa nell’accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità si colloca fuori dal paradigma dei diritti, cosa, invece, si può fare nella cornice dell’attuazione della Convenzione? Il riferimento normativo, etico e metodologico portato dalla Convenzione, in questi anni, ha consentito di sviluppare approcci efficaci, muovendosi sempre in stretto contatto con le vite delle persone, dismettendo il potere di orientare le esistenze e mettendo a disposizione i propri strumenti per promuovere l’emancipazione, la partecipazione, l’accessibilità (Marchisio Curto 2019cit). Non un nuovo metodo, dunque, per ottenere l’inserimento lavorativo, ma un processo complesso volto a restituire possibilità alla dimensione del lavoro nell’immaginario e nell’esistenza concreta delle persone, delle famiglie e delle comunità.

La Convenzione ONU dice che la disabilità è una delle forme della diversità umana, non una deviazione dalla norma da ridurre il più possibile. Assumere questa cornice significa mettere in campo pratiche differenti, ma può significare anche restare dentro le domande, resistere alla tentazione di offrire risposte preconfezionate quando si presenta l’incertezza, il fallimento, il conflitto.

Nel momento in cui ci collochiamo, e da

ormai trent’anni chi si occupa di disabilità afferma di collocarsi, fuori da un modello medico, ci ritroviamo infatti ad agire su un crinale sottile tra adattamento e emancipazione. È il crinale su cui si cammina quando si sostiene l’inclusione lavorativa.

DEISTITUZIONALIZZAZIONE E EMANCIPAZIONE

Se intendiamo il lavoro come strumento di emancipazione e cittadinanza, infatti, ciò influisce enormemente sul modo in cui concepiamo e costruiamo i percorsi di accompagnamento. Nel percorso di emancipazione, di espansione delle opportunità di funzionamento della persona nella società, l’insegnamento della mansione costituirà una parte, mentre gran parte del lavoro si articolerà attorno all’allargamento dell’orizzonte della persona, ad un accompagnamento alla declinazione dei propri interessi e a un concreto darvi attuazione. Cambia l’idea di ciò che è “accompagnare al lavoro”: *“Questa costruzione del campo di interessi (...) la chiamerei deistituzionalizzazione”*, dice Franco Rotelli (Rotelli 1990). Alla luce della Convenzione ONU, accompagnare al lavoro le persone con disabilità ha senso esclusivamente se si colloca all’interno di un percorso di deistituzionalizzazione, laddove una differenza cruciale tra percorsi istituzionalizzanti e pratiche deistituzionalizzanti è che in queste ultime il campo di opportunità non ha potenzialmente confini. Attualmente, invece, nonostante il processo di deistituzionalizzazione sia esplicitamente condiviso, la tendenza a definire confini al campo delle opportunità delle persone con cui lavoriamo ci appare - ingannevolmente - un elemento irrinunciabile per l’operatore sociale. Invece, afferma Luciano Carrino *“è possibile imparare a distinguere tra i gesti, le nozioni, gli strumenti che possono davvero servire a lottare contro la sofferenza e le componenti parassite dell’identità professionale”* (Carrino 1982 p.2).

Al contrario, dunque, gli accompagnamenti al lavoro condotti nel quadro della deistituzionalizzazione *“denotano qualcosa che ha delle onde che si propagano, cioè qualcosa che non ha un campo delimitato, qualcosa che dovrebbe tendere a mettere in gioco tutti i vari livelli dell’esistenza di una persona, e tutti i vari livelli di interazione fra quella persona e tutto ciò che sta attorno”* (Rotelli 1990). La messa in discussione profonda che il lavoro porta investe la

prospettiva della persona su di sé, la posizione che essa è disposta ad assumere nello spazio sociale, le relazioni con gli altri, il campo possibile dei desideri. Per questo, un accompagnamento al lavoro autentico (senza virgolette) non è realizzabile come un progetto puntuale che investe una sola dimensione in un campo esistenziale statico, laddove cioè tutti i servizi ed i contesti che stanno attorno alla persona sono fatti di materiali rigidi, che non consentono, po-

Bibliografia

- Barbieri, P. (2019) Prefazione in Griffo, G (a cura di) Il nuovo welfare coerente con i principi della CRPD, Roma: Comunità Edizioni
- Carrino, L. (1982) La dimensione affettiva del lavoro critico in Crepet P (a cura di) Tra regole e utopia. Ipotesi e pratiche per un’identificazione del campo psichiatrico. Bologna: Cooperativa Editoriale Psichiatrica Democratica. Pp.147-153
- Castel R (2019), La metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato, a cura di A. Petrillo e C. Tarantino, Mimesis, Sesto San Giovanni (Mi).
- Castel R. (2011), La sfida di diventare un individuo. Lineamenti di una genealogia di un individuo ipermoderno, in Incertezze crescenti. Lavoro, cittadinanza, individuo, Socialmente, Bologna, pp. 9-37.
- Ellenkamo J, Brouwers E, Embregts P, et al. (2016) Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. J Occup Rehabil. 26:56–69.
- Fabbri F., Musso S., Marcone A. (2015), Storia del lavoro in Italia, Castelvechi, Roma.
- Goffman E. (1969), Asylums. Le istituzioni totali: i meccanismi dell’esclusione e della violenza, Einaudi, Torino.
- Ianes D. (2014), L’evoluzione dell’insegnante di sostegno, Erickson, Trento.
- Marchisio C, Curto N (2019a) Diritto al lavoro e disabilità, Roma: Carocci
- Marchisio C, Curto N (2019b) Percorsi di vita e disabilità, Roma: Carocci
- Marchisio C, Curto N (2020) Disabilità e diritti in pratica, Roma: Carocci, in press
- Marchisio, C., Curto, N. (2019c). Intermediate results of the application of an evidence-based method: the Work Intellectual Disability Environment. ITALIAN JOURNAL OF SPECIAL EDUCATION FOR INCLUSION, 7(1), 137-154.
- Mittler, P. (2015). The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Implementing a Paradigm Shift. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 12(2), 79-89.
- ONU (2006) Convenzione sui diritti delle persone con disabilità
- Rotelli F. (1990), Dall’ergoterapia all’impresa sociale, in H. Simon, Il lavoro rende liberi? Dall’ergoterapia all’istituzione inventata, a cura di L. Torresini, Sapere 2000 – Edizioni multimediali, s.l.
- Saraceno B. (2019) Psicopolitica. Città salute migrazioni. Roma: Derive e Approdi.

tremmo dire, all'onda della deistituzionalizzazione di propagarsi.

Ne consegue che l'esperienza lavorativa non è promuovibile, né valutabile, come fatto a sé stante. La dinamica lavoro/(de)istituzionalizzazione, che sia Goffman (1969) che Rotelli (1990) individuano non riguarda infatti la natura di ogni singolo segmento dell'esperienza lavorativa - dove lavoro, che mansione svolgo, con chi lavoro, quanto mi pagano, cosa posso fare con quei soldi - ma attiene al rapporto attraverso cui i diversi segmenti si articolano tra loro, ed al rapporto in cui quell'area della vita sta con tutte le altre dimensioni esistenziali della persona. Soltanto uno sguardo in grado di cogliere la dimensione esistenziale piena di quella vita, situata in quella comunità, in quella storia, in quella

famiglia, consente ad oggi interventi efficaci cioè connotati dall'eterogeneità che Dario Ianes individua come peculiare delle esperienze di autentica inclusione (2014) e capaci - come afferma Benedetto Saraceno - "di mantenere nelle risposte le connessioni che le domande pongono" (Saraceno 2019). Recuperare la soggettività della persona che ho di fronte significa, dunque, restituire primariamente al suo sguardo la possibilità di essere voce e considerare quella voce, quel gesto, quel messaggio, autorevole rispetto alla definizione del percorso di vita orientando, a partire da lì, il nostro sguardo e le nostre azioni di operatori che sostengono il percorso di vita e, in esso, promuovono la dimensione del lavoro.



Diritti e deistituzionalizzazione dei servizi

La questione dei diritti continua a essere l'asse centrale del discorso dell'inclusione sociale (e della deistituzionalizzazione); il problema è, oltre quello della restituzione dei diritti tolti, anche quello della fondazione dei diritti mai avuti. Dopo l'affermazione della libertà "da" (dal manicomio, dal campo profughi, dall'ospedale psichiatrico giudiziario, dal dormitorio) si tratta di costruire la libertà "di" (di abitare, di lavorare, di imparare, di scambiare, di esprimersi). Si tratta di dare fondamento concreto ai diritti di cittadinanza. Il sistema dei servizi di assistenza e di cura, e fra essi anche quelli psichiatrici, è caratterizzato da un alto grado di inerzia, di opacità istituzionale, di burocratizzazione e standardizzazione delle procedure, di inefficienza e spreco delle risorse. Tale alto grado di "dispersione" energetica non è tanto il prodotto di sprechi o di costi elevati ma molto più il prodotto di una logica della scarsità e della parsimonia delle risorse. La miseria e la frugalità dei servizi generano la loro miseria. Più precisamente, la trasposizione nella sfera dei "servizi alle persone", di logiche e criteri appartenenti alla razionalità economica (che postula la scarsità delle risorse come il razionale progettuale) determina effetti controproducenti sulla qualità e sull'efficienza dei servizi. La miseria del manicomio altro non è che la forma addensata e clamorosa della miseria dei servizi del welfare che, come nel manicomio, riproducono cronicità, dipendenza, barriere, esclusioni, invalidazioni, ossia producono quell'infantilizzazione di chi è considerato e trattato unicamente come destinatario passivo di interventi e supporti, ossia è trattato come "costo". Gli utenti dei servizi sono infantilizzati perché i servizi fanno parte di quel "processo di mutua immaturità che costituisce il grande godimento segreto del genere umano", descritto genialmente in *Ferdydurke* da Witold Gombrowicz.

Benedetto Saraceno, "Sulla povertà della psichiatria", *Derive e Approdi*, 2017, pp 168-169.