

POSITION STATEMENT

Preambolo

La possibilità che le persone con disabilità, problematiche di salute mentale e neurodivergenze possano mantenersi *“attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto”* è sempre più riconosciuta come un diritto ma nella maggior parte delle nazioni, anche le più ricche, coloro che accedono al lavoro sono una frazione ridotta e del tutto insoddisfacente del totale. Le statistiche di settore rendono evidente che da decenni la percentuale di occupati non mostra incrementi significativi.

L'accesso al lavoro è il risultato di molteplici condizioni e fattori che abbracciano dimensioni personali, familiari, di politica attiva del lavoro ed economici. Spesso si dimentica o trascura che un fattore fondamentale è costituito da un supporto personalizzato, intensivo e prolungato nel tempo da parte di operatori con competenze specifiche di natura clinica, educativa, riabilitativa. Nel linguaggio della letteratura scientifica e professionale internazionale questa funzione di sostegno per l'accompagnamento al lavoro è denominata *“supported employment”*.

Solo una minoranza delle persone con disabilità e problemi di salute mentale incontra in qualche momento della propria esperienza di vita professionisti, servizi e forme di sostegno appropriate per l'accesso al lavoro. Il *“supported employment”* viene garantito nel nostro paese in modo frammentario e disomogeneo. Ma anche in altre nazioni solo una modesta frazione percentuale di chi ne avrebbe bisogno può contare su forme appropriate ed efficaci di accompagnamento al lavoro.

“SO.LI.DA.” è un'associazione di professionisti e organizzazioni che hanno per scopo fondamentale favorire lo sviluppo e la diffusione di pratiche professionali ispirate ai modelli di *“supported employment”*: dall'attività di mediazione alle esperienze di supporto intensivo in contesto di lavoro manualizzate e con prove di efficacia sostenute dalle evidenze scientifiche.

Le pratiche di “supported employment” sono lo strumento più efficace oggi a disposizione per offrire alle persone con disabilità l'opportunità di svolgere un lavoro significativo all'interno della comunità

Le pratiche di “supported employment” nel corso del tempo hanno visto un progressivo accumularsi di prove scientifiche che ne dimostrano l'efficacia nell'aiutare a trovare e mantenere un lavoro *“in un mercato e in un ambiente lavorativo aperto”*. Le linee guida internazionali e nazionali raccomandano le pratiche di “supported employment” manualizzate e strutturate come strumento fondamentale per la promozione della qualità di vita e l'inclusione sociale delle persone.

Tassi di occupazione

Numerosi studi hanno dimostrato che le pratiche di “supported employment” aumentano mediamente di circa il doppio i tassi di occupazione tra le persone con disabilità rispetto ai metodi tradizionali di riabilitazione professionale o ai laboratori lavorativi protetti

Mantenimento del posto di lavoro

Le pratiche di “supported employment” dimostrano che non solo aiutano le persone a trovare un lavoro, ma migliorano significativamente anche i tassi di mantenimento del posto di lavoro.

Livelli di reddito

Le persone che accedono al lavoro attraverso pratiche di “supported employment” si vedono riconosciuti salari più alti rispetto a quelle che usufruiscono di altre modalità di accesso al lavoro.

Sviluppo personale e benessere

La ricerca scientifica dimostra che le pratiche di “supported employment” hanno effetti positivi sul benessere generale delle persone migliorando l'autostima, le abilità sociali e la qualità di vita in generale

Costi comparati con altre pratiche

Il costo delle pratiche di “supported employment” è mediamente pari o inferiore a quelle delle pratiche di accesso tradizionali che fanno uso di laboratori protetti e attività di formazione professionale. Considerando la maggiore efficacia nel promuovere l'accesso al lavoro le pratiche di “supported employment” sono sempre più convenienti di quelle tradizionali per il contribuente e le finanze pubbliche.

Atteggiamento dei datori di lavoro e colleghi

La ricerca ha indicato che le pratiche di “supported employment” promuovendo in modo sistematico un rapporto precoce e continuativo con i contesti di lavoro contrastano lo stigma e

favoriscono atteggiamenti positivi verso le persone con disabilità da parte dei datori di lavoro e dei colleghi facilitando lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.

La maggior parte delle persone con disabilità problemi di salute mentale e neurodivergenze dovrebbe poter usufruire di pratiche e servizi di “supported employment”

I principi fondamentali che contraddistinguono il “supported employment” costituiscono un modello chiaramente riconoscibile pur nella diversità di intensità e composizione dei sostegni delle singole pratiche. In particolare le pratiche di “supported employment” hanno in comune:

- Una visione positiva e di totale rispetto per le peculiarità, i doni e i modi di essere della persona con disabilità superando l’idea di collocamento e considerando la funzione di accompagnamento e sostegno personalizzato come la chiave fondamentale di successo. Gli interessi e gli obiettivi specifici di ogni individuo sono la guida di riferimento perché favoriscono, se adeguatamente sostenuti, maggiore soddisfazione sul lavoro e maggiore fidelizzazione.
- Un’acquisizione di competenze trasversali e specifiche per il lavoro realizzata, nel confronto reale con i vincoli e le opportunità, le tensioni e le soddisfazioni, le barriere e i facilitatori presenti in un contesto di lavoro vero. Tutte le pratiche di “supported employment” suggeriscono un accesso precoce ai contesti di lavoro e prevedono forme di sostegno da parte degli operatori sul posto di lavoro.
- Promozione di parità di trattamento e condizioni con i colleghi, promuovendo la diversità e favorendo un senso di appartenenza al gruppo e al contesto di lavoro.
- Supporto continuo e a tempo indeterminato prima, durante e dopo l’ingresso nel mondo del lavoro: i sostegni vengono modulati secondo le necessità della persona, e fino a che ne ha bisogno. Si estendono oltre il momento di accesso al lavoro per garantire che le persone abbiano le risorse necessarie per avere successo nel loro ruolo. Ciò può includere il mentoring, la formazione professionale e l’accesso ad adeguamenti sul posto di lavoro.
- Coinvolgimento dei datori di lavoro: le partnership con i datori di lavoro sono fondamentali per creare opportunità di lavoro inclusive. Formare i datori di lavoro sui vantaggi dell’assunzione di persone con disabilità può portare a pratiche di assunzione più aperte e ad adattamenti sul posto di lavoro a beneficio di tutti i dipendenti.

La nostra posizione è che la maggior parte delle persone con disabilità problemi di salute mentale e neurodivergenze dovrebbe poter usufruire di pratiche e servizi di “supported employment” per l’accesso al lavoro e in modo particolare nella fase di passaggio all’età adulta. Pratiche di “supported employment” dovrebbero essere attivate fin dagli ultimi anni di scuola per favorire una transizione più fluida tra formazione e lavoro.

Le imprese pubbliche e private dovrebbero poter contare sulla collaborazione attiva di servizi di “supported employment” e contare su professionisti preparati che sostengano la persona con disabilità e i propri dipendenti nel processo di conoscenza, adattamento del posto di lavoro e

ricerca nei necessari “accomodamenti ragionevoli” finalizzati all’accesso al lavoro e al suo mantenimento.

Senza una promozione sistematica delle pratiche di “supported employment” qualsivoglia riforma del sistema di collocamento mirato o delle politiche più generali di accesso al lavoro di persone con disabilità, problemi di salute mentale e neurodivergenze è destinata a non raggiungere reali obiettivi di miglioramento.

In ogni territorio dovrebbe essere attivo un servizio di “supported employment” che in sinergia con il sistema del collocamento mirato, dei servizi clinici di salute mentale e per i disturbi del neurosviluppo e in stretta collaborazione e condivisione con la scuola, gli enti del terzo settore e le imprese garantisca: presa in carico personalizzata, coaching personale e professionale, consulenza all’impresa, realizzazione di accomodamenti ragionevoli, sostegno intensivo, percorsi formativi e tirocini integrati e personalizzati in contesti di lavoro, supporto post-assunzione.

Percorsi formativi, dedicati e strutturati, dovrebbero essere garantiti per tutte le professioni della riabilitazione psicosociale in tema di “supported employment” e la natura specialistica delle competenze necessarie per l’accompagnamento al lavoro dovrebbe essere istituzionalmente riconosciuta.

Un'alleanza per il Diritto al Lavoro Inclusivo e Sostenibile: la mission di SoLIDA

SoLIDA mira a costituire un network di professionisti di diversa estrazione culturale e appartenenze istituzionali – servizi pubblici, imprese profit, terzo settore, formazione e università che si impegnino a promuovere le pratiche e i servizi di “supported employment” nel nostro paese:

- proponendo e attuando percorsi formativi trasversali e specialistici in alleanza con le istituzioni formative e in particolare le università per preparare operatori competenti e capaci, aggiornati sugli avanzamenti della ricerca scientifica e le pratiche di accompagnamento al lavoro “evidence based”;
- svolgendo azioni di sensibilizzazione sul piano politico e istituzionale, a livello regionale e nazionale, per rafforzare e diffondere i servizi di “supported employment”, favorire politiche che incrementino personale e le risorse impegnate nell’accompagnamento al lavoro delle persone e per sostenere le imprese pubbliche, private e del terzo settore;
- favorendo lo scambio di esperienze e la promozione di eventi e altri strumenti di diffusione di pratiche efficaci per l’accompagnamento al lavoro e la collaborazione interdisciplinare e interistituzionale;
- mantenendo un costante collegamento e una collaborazione fattiva con organizzazioni analoghe nel contesto internazionale e in modo specifico aderendo all’ASEE – Association for Supported Employment Europe