



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO ADULTO Y ENVEJECIMIENTO

**L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI ADULTI CON DISABILITÀ MENTALE:
UNA RICERCA SUL CONCETTO DI LAVORO E SULLE ABILITÀ SOCIALI CON ASTRID-OR**

Pamela Monaco

Pamela Monaco, Psicologa, Università Lumsa, Facoltà di Scienze della Formazione, Roma

Valeria Caggiano

Valeria Caggiano, Ricercatore, Università degli Studi di Roma TRE, Facoltà Scienze della Formazione,
Dipartimento Scienze dell'Educazione, Roma

Iacolino Calogero

Calogero Iacolino, Psicologo, Psicoterapeuta Gruppoanalista, Ricercatore, LUMSA, Facoltà Scienze della
Formazione, Roma

Fecha de recepción: 30 de enero de 2011

Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011

ABSTRACT

Lo studio si pone l'obiettivo di valutare, tramite l'uso di alcuni strumenti del portfolio Astrid-OR (Soresi, Ferrari e Nota, 2007), il concetto di "lavoro" di persone con ritardo mentale, alcune già inserite ed altre in attesa di inserimento in contesto lavorativo. L'obiettivo della ricerca vuole indagare in che modo le influenze familiari determinano la consapevolezza del lavoro; la letteratura spiega che i ragazzi tendono a costruirsi un'idea propria basandosi sulle idee presenti nel loro ambiente di vita (Bowes e Goodnow, 1996). Si vuole valutare in tale lavoro, in una prospettiva bio-psico-sociale, la percezione che il ragazzo ha di sé e le sue abilità sociali in situazione lavorativa, poiché è proprio in tale modo che si possono accertare con precisione le potenziali capacità lavorative. (Ferrari, Nota, Soresi, 2007). Recenti studi indicano che l'essere partecipe del mondo del lavoro può fare in modo che la persona si percepisca come membro attivo e costruttivo della società (Richardson, 1993; Super, 1990) e in termini bioniani, l'inserimento lavorativo può consentire alla persona con disabilità di vivere un'esperienza di contenimento e di incontro con altre persone che lo possono immaginare come un futuro lavoratore (Montobbio, 2000). In tale contributo è analizzato un campione di 44 persone, 18 delle quali con ritardo mentale medio-lieve, 13 componenti della famiglia di origine e 13 datori di lavoro. Ai primi due campioni è stato somministrato il questionario sul concetto di lavoro, solo al primo è stata usata in aggiunta la griglia per l'osservazione in situazione, e al terzo è stata somministrata una check list sui comportamenti sociali nel posto di lavoro riguardante il lavoratore con disabilità. È stata compiuta un'analisi quanti qualitativa dell'esplicitazione dei concetti di lavoro e delle abilità sociali; i primi risultati confermano le ipotesi della letteratura di riferimento evi-



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI ADULTI CON DISABILITÀ MENTALE: UNA RICERCA SUL CONCETTO DI LAVORO E SULLE ABILITÀ SOCIALI CON ASTRID-OR

denziando il ruolo cruciale, nel determinare la riuscita lavorativa, da parte della famiglia e degli operatori della asl di riferimento, fattori che permettono, nella maggior parte dei casi studiati, di attuare comportamenti sociali positivi.

Parole chiave: disabilità, lavoro, abilità sociali, ambiente di vita, modello bio-psico-sociale

ABSTRACT

The study is set the objective to appraise, through the use of some tools of the portfolio Astrid-OR (Soresi, Ferrari and Note 2007), the concept of “job” of people with intellectual disability, some you have already inserted and others waiting for insertion in working context. The objective of the search wants to investigate how family influences determines the awareness of the job; literature explains that the boys have the tendency to build him a proper idea founding himself on the present ideas in their environment of life (Bowes and Goodnow 1996). We want to appraise in such job, in a bio-psico-social perspective, the perception that the boy has of himself and his social skills in working situation, since this is really in such way that they can verify with precision the potential working abilities. (Ferrari, Note, Soresi 2007). Recent studies point out that being part of the world of the job can be the way that the person is perceived as active and constructive member of the society (Richardson, 1993; Super 1990) and as Bion says, the working integration can allow the person with disability to live an experience of containment and meeting with other people that can imagine him as a future worker (Montobbio 2000). In such contribution we have analyzed a champion of 44 people, 18 of which with middle-light mental disability, 13 components of the family of origin and 13 supervisors. At the first two champions the questionnaire has investigated on the concept of job, only to the first one the grate has been used additionally for the observation in situation, and a checklist has been made for supervisors to investigate on the social behaviors in the place of employment regarding the worker with disability. An qualitative and quantitative analysis has been made to obtain the concepts of job and the social skills; the first results confirm the hypotheses of the literature of reference, underlining the crucial role, in to determine the working result, from the family and of the operators of the Asl of reference, factors that allow, in the greatest part of the studied cases, to effect positive social behaviors.

Key words: disability, job, social skills, environment of life, bio-psico-social model

INTRODUZIONE

Tradizionalmente, la disabilità veniva ritenuta una “malattia”, un qualcosa di negativo, delineata in termini di mancanza. In tutto questo arco di tempo si sono susseguiti modelli che hanno associato la disabilità all’idea di vergogna, fasi in cui la società non prevedeva spazi per i soggetti disabili e le famiglie erano lasciate sole e altre che hanno delineato la persona con disabilità come un individuo che necessitava di una riabilitazione che potesse riuscire a colmare il deficit causato dalla disabilità. Col passare degli anni si è finalmente arrivati ad una concezione sicuramente più idonea delle precedenti, ovvero quella bio-psico-sociale, secondo la quale la disabilità non sta nell’individuo ma nella modalità in cui progettiamo spazi e sistemi di politiche e di relazioni: il deficit quindi si sposta dall’individuo all’ambiente-contesto. Si viene così a riconoscere la disabilità come un costrutto sociale: è la fase dell’ideologia dell’integrazione ma in questi ultimi anni si è invece assistito ad un cambiamento di rotta: le attenzioni sono state focalizzate sulle interazioni esistenti tra le caratteristiche delle persone e dei contesti in cui si trovano ad essere e a vivere. Un ruolo particolarmente rilevante lo ha avuto l’ICF, ovvero l’International Classification of Functioning, Disability and Health, il quale si delinea come una classificazione che mira a descrivere lo stato di salute delle persone in



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO ADULTO Y ENVEJECIMIENTO

relazione ai loro ambiti esistenziali, quali quello sociale, familiare, e lavorativo, al fine di cogliere le difficoltà che nel contesto socio-culturale di riferimento possono causare disabilità. Quindi se mentre prima, con l'ICD (1970) si focalizzava l'attenzione sull'aspetto eziologico della patologia, e con l'ICIDH (1980) sì, si colgono l'importanza e l'influenza che il contesto ambientale esercita sullo stato di salute ma ancora non risultava essere adeguato: è vero che con esso non si parte più dal concetto di menomazione, ma dal concetto di salute, inteso come benessere fisico, mentale, relazionale e sociale che riguarda il soggetto, la sua globalità e l'interazione con l'ambiente, e che ha permesso di integrare i dati eziologici con un'analisi dell'impatto che tale patologia poteva avere sull'individuo e sul contesto ambientale in cui è inserito, ma aveva ancora dei limiti concettuali insiti nella classificazione, talvolta troppo marcata da linee che invece sono molto sottili. Facciamo riferimento alle sue tre componenti attraverso le quali venivano valutate le conseguenze della malattia, quindi al concetto di menomazione, disabilità e il concetto di handicap. A tutto questo si risponde tramite quindi l'ICF, che va a descrivere non le persone, ma le loro situazioni in vita quotidiana in relazione al loro contesto ambientale e ancora volto a percepire il soggetto non solo come persona che ha una malattia o disabilità, ma vuole evidenziarne l'unicità e la globalità. L'ICF vuole fornire un'ampia analisi dello stato di salute degli individui ponendo la correlazione fra salute e ambiente, arrivando alla definizione di disabilità, intesa come una condizione di salute in un ambiente sfavorevole, apportando nuovi concetti, quali per esempio quelli di universalismo. Il concetto di disabilità preso in considerazione dall'Organizzazione Mondiale della Sanità vuole evidenziare non i deficit e gli handicap che rendono precarie le condizioni di vita delle persone, ma vuole essere un concetto inserito in un continuum multidimensionale. Ognuno di noi può trovarsi in un contesto ambientale precario e ciò può causare disabilità.

METODOLOGIA (PARTECIPANTI, STRUMENTI E PROCEDURE)

In tale contributo è stato analizzato un campione di 44 persone, 18 delle quali soggetti con ritardo mentale (da lieve a medio-grave), 13 componenti della famiglia di origine e 13 datori di lavoro. Ai primi due campioni è stato somministrato il questionario sul concetto di lavoro, solo al primo è stato aggiunto la griglia per l'osservazione in situazione, e al terzo è stata somministrata una checklist sui comportamenti sociali nel posto di lavoro riguardante il lavoratore con disabilità. Nello specifico il campione è rappresentato da:

18 ragazzi, di età compresa tra 22 e i 37 anni, (di cui 5 femmine e 13 maschi), provenienti da CFP o altro tirocinio, con un ritardo mentale da lieve a medio-grave; gli inserimenti lavorativi proposti per loro riguardano attività di bidellaggio, attività in GDO (come scaffalisti) o di segretariato, o ancora impieghi come magazzinieri in aziende del territorio.

12 famiglie di origine, e non da 18 come il numero di ragazzi, poiché essi hanno talvolta alle spalle genitori psichiatrici, deceduti o semplicemente cattivi rapporti che hanno portato ad una non frequentazione. Per ovviare a ciò, ove possibile, è stata somministrata l'intervista ad un fratello o parente stretto, come può essere ad esempio un nonno o una sorella, che in qualche modo fa le veci di un genitore assente per uno qualsiasi dei motivi citati.

13 datori di lavoro, e non 18 poiché non tutto il campione è inserito in attività lavorativa. Ci sono stati dei casi per cui non è stato possibile somministrare la checklist o fare l'osservazione poiché gli utenti erano in attesa di inserimento.

La ricerca può essere schematizzata, nel caso del ragazzo con disabilità, in una procedura che si compone di due fasi, la *prima* fase è stata effettuata tramite la somministrazione dell'intervista semistrutturata riguardante il concetto di lavoro, che gli autori hanno creato per indagare le opinioni che persone con ritardo mentale, già inserite in un contesto lavorativo e altre in attesa di inserimento, possiedono a proposito del lavoro e le influenze familiari percepite a tal proposito (Soresi,



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI ADULTI CON DISABILITÀ MENTALE: UNA RICERCA SUL CONCETTO DI LAVORO E SULLE ABILITÀ SOCIALI CON ASTRID-OR

Nota, Ferrari, 2007). La *seconda* fase, di osservazione in situazione lavorativa, ha permesso, come è stato spiegato in precedenza, di accertare le potenzialità lavorative del ragazzo con disabilità. Nel caso dei familiari, è stata somministrata la stessa tipologia di intervista e per i datori di lavoro è stata effettuata una check list il cui scopo è stato quello di raccogliere informazioni e valutazioni circa i comportamenti che i soggetti possono attivare in contesti lavorativi. Lo strumento di rilevazione dei dati è costituito da tre strumenti del portfolio Astrid-OR (Soresi, Nota, Ferrari, 2007) scelti seguendo le caratteristiche degli utenti seguiti dalla Asl-RME. E' stato pensato come un implemento per il lavoro degli operatori, che si trovano spesso ad effettuare valutazioni sulla base di colloqui conoscitivi. E' stata così attuata la scelta di alcuni strumenti. Nel particolare, in questa ricerca era prevista una intervista semistrutturata, una griglia di osservazione ed una check list.

La *prima* divisa in tre parti, ovvero la prima di esse pone particolare attenzione all'analisi della rappresentazione che il soggetto con disabilità, ha dei concetti di lavoro, questo perché la scelta di un percorso lavorativo che sia soddisfacente deve rispondere alle aspettative del soggetto, ecco perché tale strumento è molto utile anche in attività di orientamento ed inserimento lavorativo. Nella *seconda* si vuole invece ottenere una auto-valutazione dello stato di salute e delle abilità interpersonali. Nella *terza* ed ultima parte dell'intervista si mira a raccogliere una valutazione circa le capacità ed abilità pre-lavorative e le sue possibilità di adattamento al contesto lavorativo. Tale strumento è stato somministrato anche alla famiglia, per permetterci di comprendere se il ragazzo ha assorbito o meno l'influenza del proprio ambiente di vita e se è da lì che si è costruito un'idea circa l'attività lavorativa.

Il *secondo* strumento era costituito da una griglia che ci permetteva di codificare i comportamenti che il ragazzo attuava in sede di lavoro, le cui macrocategorie sono rappresentate da: Atteggiamenti negativi manifestati nel posto di lavoro, Comportamenti sociali positivi con colleghi e supervisori non centrati sul compito lavorativo, Comportamenti inadeguati attivati nei confronti di colleghi e supervisori, Comportamenti sociali positivi con il supervisore centrati sul compito, Comportamenti sociali positivi con colleghi centrati sul compito, Comportamenti lavorativi centrati sul compito.

Il *terzo* strumento utilizzato in questa ricerca è stato una check-list, composta da 58 item, che è stata somministrata ai datori di lavoro chiedendo di dare un punteggio da 1 a 3 se il lavoratore avesse o meno attuato in una giornata tipo di lavoro, il comportamento indagato.

E' stata compiuta un'analisi quanti-qualitativa dell'esplicitazione dei concetti di lavoro e delle abilità sociali; Nello specifico, per i dati raccolti tramite la prima parte dell'intervista si è preferito riportare le varie risposte che i soggetti hanno dato alle domande proprio per comprendere il concetto che hanno, senza utilizzare misure di classificazione talvolta riduttive e quindi penalizzanti. Le analisi qualitative si propongono di dare voce ai pensieri e alle idee degli intervistati, e quindi di prendere in esame i significati che i partecipanti attribuiscono alla propria vita lavorativa (Patton, 1990). E' stata poi attuato un confronto con i dati normativi ottenuti dagli autori dell'Astrid-OR, ricavata tramite le procedure qualitative sopra descritte, che abbiamo usato per effettuare un'analisi quantitativa delle risposte, facendo riferimento alla griglia per l'analisi delle reazioni ai quesiti relativi ai concetti di lavoro [...], proposta dagli stessi. Anche per le altre parti utilizzate nella ricerca, è stata eseguita un'analisi quantitativa data dalla frequenza di comparsa di ogni comportamento manifestato dai soggetti osservati, ed ancora dalle risposte date dai datori di lavoro alla check-list le quali hanno permesso di raccogliere altre informazioni e valutazioni a proposito di comportamenti che tali persone coinvolte nella ricerca potevano attivare in contesti lavorativi.



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO ADULTO Y ENVEJECIMIENTO

RISULTATI

Consideriamo in primo luogo le risposte dei ragazzi alla domanda “Qual è la tua definizione di lavoro?”, ove, come indicato, se necessario poteva essere aggiunto di raccontare cosa significasse la parola stessa o cosa voleva dire per il soggetto lavorare. Riportiamola classificazione in base alla griglia sopra citata⁴, e i dati ottenuti sono stati affiancati alla tabella normativa relativa alla frequenza. Il campione di Soresi, Ferrari e Nota è costituito da 144 persone, 48 con ritardo mentale (ed età compresa tra i 20 ed i 43 anni) [...], 48 lavoratori non disabili (età media=29.20; DS=6.47) della stessa età cronologica (EC) delle persone disabili e 48 adolescenti (età media=10.90; DS=.56) della stessa età mentale (EM) delle persone con disabilità intellettiva. Vediamo nella *Tabella n.1* i dati emersi relativamente alla *definizione di lavoro* e nella *Tabella n.2* quelli relativi a ciò che si è imparato dalla famiglia a proposito del lavoro. Sono state studiate inoltre le correlazioni tra le risposte dei ragazzi e la similarità o meno con quelle dei genitori (*Grafico n.1*).

categoria	Totale di riferimento			Totale Ricerca	
	Totale RM %	Totale EC %	Totale EM %	Totale RM %	
risultati che il lavoro permette di ottenere					
A1	vantaggi economici	5,7	43,7	29,2	33,3
A2	soddisfazione di tipo psicologico	1,4	12,5	9,4	
A3	soddisfazione di bisogni sociali	1,4		3,1	
aspetti e caratteristiche del lavoro					
B1	positivi	25,7	6,2	16,7	19,0
B2	negativi	1,4	12,5	18,7	
sviluppo e maturazione					
C1	incremento di abilità e conoscenze	2,8		2,1	
C2	prosecuzione degli studi			1	
altro					
D1	affermazioni ambigue		7,8	9,4	4,8
D2	altre definizioni originali	8,6	9,4	6,2	4,8
NC1	affermazioni non classificabili	52,9	7,8	4,2	9,5

Tabella n.1

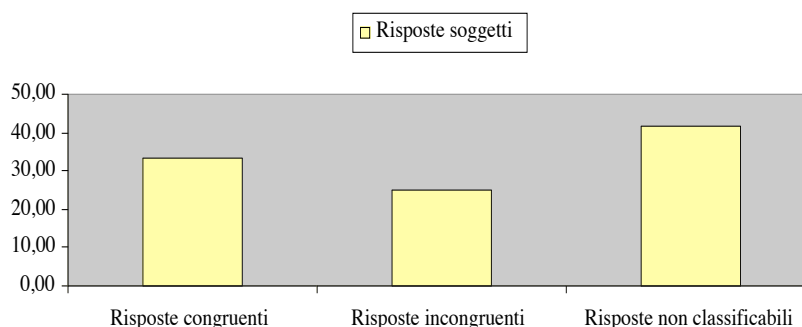
categoria	Totale di riferimento			Totale Ricerca	
	Totale RM %	Totale EC %	Totale EM %	Totale RM %	
risultati che il lavoro permette di ottenere					
G1	necessario economicamente	5,7	26,2	21	21,1
G2	importante psicologicamente		11,5	6,6	15,8
G3	obbligo e dovere morale	13,2	18	5,3	5,3
caratteristiche e aspetti del lavoro					
H1	aspetti positivi	1,9		11,8	5,3
H2	aspetti negativi		5	15,8	
H3	caratteristiche richieste ai lavoratori	15,1	23	22,4	21,1
altro					
I1	Nulla, non mi ha insegnato niente				5,3
I2	altro	3,8	1,6	5,3	
NC3	risposte non classificabili	60,3	14,7	11,8	26,1

Tabella n.2



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI ADULTI CON DISABILITÀ MENTALE: UNA RICERCA SUL CONCETTO DI LAVORO E SULLE ABILITÀ SOCIALI CON ASTRID-OR

Grafico n.1



Per quanto riguarda invece le parti che volevano indagare le abilità sociali, dopo aver catalogato tutti i tipi di comportamento e ottenuto una percentuale della frequenza con cui si sono presentati durante l'osservazione in situazione lavorativa, abbiamo ottenuto i seguenti risultati in termini di media e DS (*Tabella n.3*).

Tabella n.3

	Totale Ricerca	
	Media	DS
Comportamenti positivi centrati sul compito indirizzati ai colleghi		
Altri comportamenti centrati sul compito indirizzati ai colleghi	7,32	7,06
Comportamenti positivi centrati sul compito indirizzati al supervisore		
Altri comportamenti centrati sul compito indirizzati al supervisore	43,89	19,48
Comportamenti positivi non centrati sul compito indirizzati ai colleghi		
Altri comportamenti positivi non centrati sul compito indirizzati ai colleghi	38,04	15,16
Comportamenti disadattivi	0,00	0,00
Comportamento di isolamento e passività	10,75	9,83

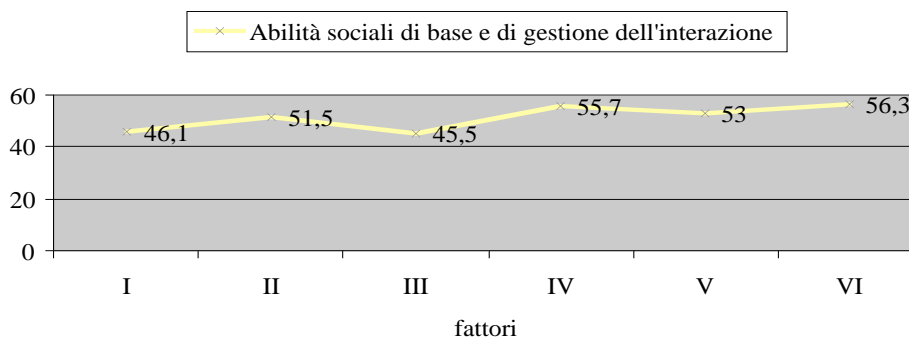
Per quanto riguarda invece l'analisi relativa ai risultati ottenuti dalle valutazioni delle check-list, possiamo dire che i datori di lavoro hanno espresso queste valutazioni riguardo ai vari fattori riguardanti l'abilità sociale nel posto di lavoro. Ricordiamo che i punteggi compresi fra 40 e 60 punti T indicano che la persona, in considerazione delle caratteristiche del gruppo di standardizzazione di riferimento, possiede abilità sociali nella media; i punteggi inferiori a 40 punti T indicano che la persona possiede scarse abilità sociali ed infine che punteggi superiori a 60 punti T sono indice di abilità notevoli da un punto di vista sociale. I dati ottenuti, e trasformati in punti T, si possono così schematizzare (*Grafico n.2*):



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO ADULTO Y ENVEJECIMIENTO

Grafico n.8 -

Legenda: I fattore = Atteggiamenti negativi manifestati nel posto di lavoro; II fattore = Comportamenti sociali positivi con colleghi e supervisori non centrati sul compito; III fattore = Comportamenti inadeguati attivati nei confronti di colleghi e supervisori; IV fattore = Comportamenti sociali positivi con il supervisore centrati sul compito; V fattore = Comportamenti lavorativi centrati sul compito; VI fattore = Comportamenti sociali positivi con i colleghi centrati sul compito.



Riportiamo inoltre le valutazioni medie e le deviazioni standard ricavate considerando le valutazioni relative ai soggetti del campione, questa volta in punteggi grezzi (per poter effettuare un confronto in base ai dati dell'Astrid-OR), e affiancate dalle medie e DS elencate da Soresi e collaboratori nel loro studio (Tabella n.4):

Fattori	Denominazione fattori	Risultati di riferimento		Risultati Ricerca	
		Media	DS	Media	DS
I	Atteggiamenti negativi manifestati nel posto di lavoro	17,2	4,58	13,54	2,53
II	Comportamenti sociali positivi con colleghi e supervisori non centrati sul compito	30,95	5,41	31,77	3,81
III	Comportamenti inadeguati attivati nei confronti di colleghi e supervisori	8,15	2,02	7,31	0,46
IV	Comportamenti sociali positivi con il supervisore centrati sul compito	24,86	4,24	27,31	2,40
V	Comportamenti lavorativi centrati sul compito	25,73	3,88	26,85	3,41
VI	Comportamenti sociali positivi con i colleghi centrati sul compito.	13,03	3,65	15,31	2,92

CONCLUSIONI

I primi risultati della attuale ricerca, confermano le ipotesi della letteratura di riferimento evidenziando il concetto di lavoro come un'attività che ha un risvolto economico e il ruolo cruciale, nel determinare la riuscita lavorativa, da parte della famiglia e degli operatori della asl di riferimento, fattori che permettono, nella maggior parte dei casi studiati, di attuare comportamenti sociali positivi.

Nello specifico possiamo notare che:

Per quanto riguarda l'intervista semistrutturata, e nello specifico le domande "Qual è la tua definizione di lavoro?", abbiamo potuto notare che la maggior parte dei soggetti intervistati, ovvero il **33,3%**, ritiene che il lavoro serva per ottenere dei vantaggi economici; il **19%** ne ha invece sottolineato gli aspetti negativi e le soddisfazioni di tipo sociale che il lavoro permette di raggiungere, mentre il **14,3%** ne ha invece sottolineato le soddisfazioni di tipo psicologico. Una più bassa percentuale di soggetti, ossia il **9,5%**, hanno dato definizioni non classificabili ed ancora ambigue ed originali, rispettivamente il **4,8%** e il **4,8%**.



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI ADULTI CON DISABILITÀ MENTALE: UNA RICERCA SUL CONCETTO DI LAVORO E SULLE ABILITÀ SOCIALI CON ASTRID-OR

Per quanto concerne la domanda “*Cosa hai imparato dalla tua famiglia a proposito del lavoro?*”, la percentuale più alta di risposte, oltre a quella di risposte non classificabili (**26,3%**) è stata quella relativa sia agli aspetti economici (**21,1%**) che relativi alle caratteristiche richieste ai lavoratori (**21,1%**). Seguono poi con il **15,8%**, l'importanza data alla sfera psicologica, e con la stessa percentuale, ovvero il **5,3%**, l'obbligo ed il dovere morale, gli aspetti positivi del lavoro e, secondo il parere dei ragazzi, quella di non aver avuto insegnamenti a proposito dell'attività lavorativa.

L'analisi ottenuta tramite la *griglia relativa alle abilità sociali*, osservate in situazione lavorativa, ha fatto emergere in media una frequenza maggiore di comportamenti relativi alla categoria ‘comportamenti centrati sul compito indirizzati al supervisore’ ($\mu=43,89$), a seguire con un **38,04** di media il comportamento rientrante nella categoria ‘positivi non centrati sul compito indirizzati ai colleghi’; si sono verificati anche ‘comportamenti di isolamento e passività’ con una media di **10,75** e dei ‘comportamenti positivi centrati sul compito indirizzati ai colleghi’ con una media di **7,32**. Non si sono verificati comportamenti disadattivi in nessun caso.

Riguardo le valutazioni espresse dai datori di lavoro, essi hanno dato valutazioni più alte alle volte in cui hanno notato ‘comportamenti sociali positivi con colleghi e supervisori non centrati sul compito’ ($\mu=31,77$), a seguire valutazioni che hanno evidenziato ‘comportamenti sociali positivi con il supervisore centrati sul compito’ ($\mu=27,31$); altro parere dato è stato quello relativo ai ‘comportamenti lavorativi centrati sul compito’ ($\mu=26,85$). I comportamenti che i datori di lavoro non sempre hanno notato sono i ‘comportamenti sociali positivi con i colleghi centrati sul compito’ ($\mu=15,31$), quelli riguardanti ‘atteggiamenti negativi manifestati nel posto di lavoro’ ($\mu=13,54$) e dei ‘comportamenti inadeguati attivati nei confronti di colleghi e supervisori’ ($\mu=7,31$).

In *conclusione* quindi, possiamo notare che principalmente i ragazzi intervistati pensano al lavoro come una *fonte di guadagno*, denotando in seconda analisi gli aspetti *negativi* di esso. Solo dopo a questi due tipi di idee circa l'attività lavorativa, sono emerse pensieri circa la soddisfazione psicologica e sociale che il lavoro può permettere di raggiungere. Questi dati hanno evidenziato risultati diversi da quelli ottenuti dalla ricerca di Soresi, Ferrari e Nota. A giustificazione di ciò, c'è da sottolineare che i ragazzi intervistati dagli autori dell'Astrid-OR erano ragazzi già inseriti in un contesto lavorativo, e che quindi, ricevendo già un ritorno in termini economici, hanno evidenziato altre aspettative circa il lavoro, dando quindi peso rilevante a tutto ciò che concerne gli aspetti positivi di esso. La visione dei ragazzi partecipanti a questo studio, che potrebbe invece sembrare materiale e scontata, sta nel fatto che questi ragazzi hanno alle spalle esperienze di CFP o tirocinio, durate talvolta anche molto tempo, passando da una tipologia all'altra di azienda, che non ha previsto alcun rimborso o laddove sia stato previsto era alquanto irrisorio. Questo ha portato a concepire il lavoro come qualcosa di “obbligatorio” da fare, magari semplicemente per passare il tempo, e non ha dato nessun tipo di feedback se non di tipo sociale, obiettivo importante ma già raggiunto da questi ragazzi che molto spesso provengono e talvolta sono ancora frequentanti di centri diurni a scopo terapeutico-relazionale. Per quanto riguarda invece ciò che i ragazzi dicono di aver appreso dalla loro famiglia a proposito del lavoro possiamo notare come, se da un lato non sono riusciti a dare risposte classificabili, dall'altro hanno ricordato che i loro genitori gliene hanno parlato come di qualcosa che *permette di guadagnare* e quindi ‘mangiare’ (parola spesso riportata dai ragazzi) e rendersi autonomi e hanno poi raccomandato spesso ai ragazzi di seguire *determinate regole di comportamento*. Anche dallo studio effettuato da Soresi et al. sono emerse con una percentuale maggiore alle altre, le volte in cui i ragazzi hanno evidenziato come i loro familiari hanno parlato del lavoro, delineando le caratteristiche richieste ai lavoratori e il fatto che il lavoro sia un dovere morale. Da notare però che nel nostro caso i soggetti, parlando degli insegnamenti ricevuti dai genitori, non hanno raccontato di aver imparato che l'attività lavorativa sia un obbligo, ma invece nel loro concetto della parola stessa, lo delineano come tale. Altra cosa da notare è che, in riferimento alle tabelle n. e n. , si può notare come i ragazzi con ritardo mentale di questa ricerca abbiamo evidenziato discrepanze



DESAFÍOS Y PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA PSICOLOGÍA EN EL MUNDO ADULTO Y ENVEJECIMIENTO

con i risultati dei campioni di riferimento di Soresi, in quanto hanno ottenuto percentuali simili più ai soggetti senza ritardo mentale. Per quanto riguarda invece le osservazioni attuate in situazione lavorativa, è emerso che i ragazzi in primis attuano comportamenti positivi centrati sul compito indirizzati al supervisore, e quindi a chi li segue direttamente sull'attività che devono svolgere: sembra essere raro che i soggetti chiedano informazioni a colleghi sul compito, ma piuttosto con essi è stato osservato un comportamento positivo ma non centrato sul compito stesso. I ragazzi con disabilità, probabilmente provenendo da centri diurni, che come è stato sottolineato precedentemente spesso tendono a far seguire un percorso che potenzi le capacità relazionali, sono comunque spinti a non inibire l'instaurare dei rapporti con l'altro, anche correndo il rischio di deconcentrarsi sul compito, obiettivo questo che man mano cercano di prefigurarsi con l'aiuto di educatore e direttore. Sono emersi in poche occasioni comportamenti di isolamento e passività, in cui i ragazzi di distraevano o non sapevano cosa fare (casi in cui la diagnosi comprendeva anche deficit attenzionali). Per quanto riguarda la check-list, i datori di lavoro o i supervisori hanno dato valutazioni di abilità sociali nella norma, anche se possiamo notare come i fattori IV, V e VI, rispettivamente quelli relativi ai comportamenti sociali positivi con il supervisore centrati sul compito, centrati sul compito in genere e quelli con i colleghi centrati sul compito, hanno ottenuto una valutazione di abilità abbastanza alta se pensiamo che dal punteggio di 60 l'abilità viene considerata molto buona (55,7; 53; 56,3). Anche il II fattore è stato valutato come un comportamento presente, ovvero quello relativo ai comportamenti sociali positivi con colleghi e supervisori non centrati sul compito. Gli atteggiamenti negativi e inadeguati, rispettivamente valutati con punteggio medio di 46,1 e di 51,1 possono essere considerati come basso indice di manifestazione di atteggiamenti negativi verso il lavoro o inadeguati nei confronti degli altri lavoratori.

Da notare in questa ricerca è il sesso del familiare intervistato è in 8 casi su 12 di tipo femminile ad indicare anche in questo ambito come la figura della madre, o della sorella, sia parte molto più attiva di quella del padre, in specie per quanto attiene la gestione della famiglia. La madre, figura di riferimento per eccellenza, è colei che molto spesso si fa carico di tutta una serie di questioni, piacevoli e talvolta meno, problematiche, preoccupanti, eppure è colei, che come delinea W.R. Bion, "riuscirà a trasformare con successo la fame in soddisfazione, il dolore in piacere, la solitudine in compagnia, la paura di morire in tranquillità". La figura del padre, è un po' più trascurata e non sempre attiva, forse anche per questo ha il potere di diventare figura che incute nei ragazzi un senso di autorità, che in ambito lavorativo, è stato di riflesso attribuito al datore di lavoro (colui che in quel contesto 'domina', 'ha potere') e per questo ogni qualvolta che i ragazzi si trovavano in sua presenza erano più 'ligi' al dovere ed attenti sul compito.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., *Costituzione della repubblica italiana approvata dall'assemblea costituente 22 dicembre 1947*, entrata in vigore il 1° gennaio (1948)
- AA.VV., *Inserimento Mirato dei disabili, guida di buone prassi per le aziende e gli operatori sociali*, Franco Angeli
- Battafarano G., Fontana G.P., *I nuovi lavori dell'handicap. Un percorso attraverso la legge n.68 per l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili*, Franco Angeli (2001)
- Biagi M., *Disabili e diritto al lavoro: legislazioni a confronto*, Dir. Rel. Ind. N1. (2000)
- Bollea G., *Le madri non sbagliano mai*, Universale Economica Feltrinelli (2009)
- Gaggiano V., *Quantità e qualità nell'orientamento. Tensioni Esperienze Prospettive*, Anicia, (2010).
- Calkins C., Walker H., *L'adattamento all'ambiente di lavoro nei soggetti deboli. Interventi psicoeducativi di supporto*, Erickson (...)
- Canevaro A., *Le logiche del confine e del sentiero: una pedagogia dell'inclusione (per tutti, disabili*



L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI ADULTI CON DISABILITÀ MENTALE: UNA RICERCA SUL CONCETTO DI LAVORO E SULLE ABILITÀ SOCIALI CON ASTRID-OR

- inclusi*, Erickson (2006)
- Causin P., De Pieri S., *disabili e società : l'integrazione socio-lavorativa in prospettiva europea*, F. Angeli, (1999)
- Cocanari F., *Diritto al lavoro delle persone disabili*, Gruppo Solidarietà (2003)
- Cortellazzo M., Zolli P., *Dizionario etimologico della lingua italiana*, Zanichelli, (1979)
- ENAI, *L'inserimento lavorativo dei disabili: legislazioni e politiche: progetto Hynnova*, Editoriale AESSE, (1999)
- Errani A., *Equilibristi senza rete?: il progetto di inserimento lavorativo delle persone disabili*, F. Angeli, (1998)
- Errani A., *Passe-partout: analisi delle esperienze socio-occupazionali e di inserimento lavorativo delle persone disabili in provincia di Pordenone: progetto Itinera-Horizon*, Ed. AESSE (2000)
- Jesu F., *Handicap e integrazione. Nel contesto europeo*, Napoli, Ed Tecnodid (1991)
- Lascioli A., Menegai L., *Il disabile intellettuale lavora*, Franco Angeli (2006)
- Lepri C., Montobbio E., *Lavoro e fasce deboli. Strategie e metodi per l'inserimento lavorativo di persone con difficoltà cliniche o sociali*, Franco Angeli (2000)
- Meazzini P., *Handicap. Passi verso l'autonomia*, Giunti (2006)
- Mele F., *Le spie dell'incertezza. La famiglia, la scuola, le istituzioni. La costruzione del sé allo sbando*. Bulzoni, (2004)
- Morri S., Perrini F., *Inserimento mirato dei disabili: guida di buone prassi per le aziende e gli operatori sociali*, F. Angeli, 1998.
- Pedon A., Gnisci A., *Metodologia della ricerca psicologica*, Il Mulino, (2004)
- Petix P., *Disabili e diritto al lavoro*, Solidarietà, (2002)
- Soresi S., Ferrari L., Nota L., *Astrid-OR*, Giunti OS, (2007)
- Valentini B., Rizzo L., *Lavoro, disabilità e qualità della vita : indagine sui percorsi di autonomia di persone disabili attraverso il lavoro e oltre il lavoro*, Provincia di Brescia, (2001).
- Winnicott D. W., *Sviluppo Affettivo e ambiente*, Armando (1970)

⁴ Per consentire una miglior attendibilità nell'attribuzione, facendo riferimento all'elenco delle categorie individuate da Soresi, Nota e Ferrari, mi sono avvalsa della collaborazione di colleghi educatori che hanno permesso un confronto su eventuali pareri diversi e hanno permesso di trovare un accordo.