

Testimonianze di lavoratori universitari disabili

Disabled university personnel tell their stories

di Emma Gasperi, Alessandra Cesaro*

Abstract

This paper presents the results of a survey, conducted with the instrument of the focused narrative interview, to explore how disabled employees at the University of Padova consider their professional integration. Their stories reveal a huge gap between their expectations and their real working conditions, with an unavoidable negative fallout on the perception of their relations with colleagues and their working environment.

Keywords:

disabled person, occupation, University

Il contributo presenta i risultati di una ricognizione, condotta con lo strumento dell'intervista narrativa focalizzata, con la quale si sono volute sondare le opinioni di alcuni lavoratori disabili dell'Università di Padova riguardo alla loro integrazione professionale. Le testimonianze evidenziano un enorme divario tra le aspettative e la realtà lavorativa effettiva, con inevitabili ricadute negative sul modo di considerare le relazioni con i colleghi e il contesto.

Parole chiave:

persone disabili, lavoro, Università

* Questo contributo è frutto di un lavoro comune, tuttavia la stesura delle singole parti è da attribuire a Emma Gasperi per i paragrafi 1, 2 e 4, e ad Alessandra Cesaro per i paragrafi 3 e 5.

Testimonianze di lavoratori universitari disabili

1. Studenti e lavoratori disabili all'Università

In Italia il complesso processo di inclusione universitaria degli studenti con disabilità è iniziato nell'ultimo decennio del secolo scorso. Infatti, sebbene fin dagli anni Ottanta del Novecento siano stati attivati dei momenti di confronto su questo tema (de Anna, 2016, pp. 25-26), dal punto di vista giuridico il primo documento in cui si è espressamente affermato il diritto degli studenti universitari disabili a fruire di interventi adeguati ai loro bisogni è stato emanato nel 1992 (Legge n. 104, art. 13, comma 1, lett. c). Tra i primi Atenei a intraprendere delle azioni sistematiche per garantire tale diritto, predisponendo servizi intenzionalmente pensati per accompagnare le persone con disabilità nei loro percorsi di studio, l'Università di Padova si è distinta per aver istituito la figura del Delegato del Rettore in materia di disabilità e handicap già nel 1996, quindi tre anni prima della promulgazione della norma che ha introdotto tale ruolo (Legge n. 17 del 1999). Sempre nello stesso periodo, si è dotata di un apposito "Servizio Disabilità", la cui offerta è andata progressivamente arricchendosi, fino ad arrivare a comprendere l'orientamento alla scelta del corso di studio, il supporto individualizzato nelle prove d'accesso, il tutorato specializzato, l'interpretariato LIS, la stenotipia, postazioni informatiche provviste di ausili specifici per studenti con disabilità motorie o visive, mezzi di trasporto opportunamente attrezzati, un polo bibliotecario dedicato e delle attività di *inclusive peer tutoring*.

Si può dunque affermare che, in fatto di promozione della partecipazione alla vita universitaria degli studenti disabili, l'Ateneo patavino è stato un vero antesignano. Il suo impegno sul fronte dell'inclusione lavorativa dei dipendenti con disabilità, invece, non è stato così intenso o, quantomeno, non altrettanto pionieristico. Tuttavia, anche la sensibilità intorno a questo tema negli ultimi anni è andata aumentando fortemente. Ne è una riprova la contrazione della percentuale di dipendenti che si sentono discriminati per la propria disabilità, che è passata dall'8% del 2014 al 3,8% del 2016 (Università degli Studi di Padova – Nucleo di Valutazione di Ateneo, 2017, p. 17). Il dato, pur facendo ben sperare, rimane comunque tutt'altro che trascurabile; se, infatti, si escludono dal conteggio quanti hanno risposto "non mi riguarda" alla domanda "sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità", si ottiene il numero reale di soggetti implicati nella questione; fra questi, la percentuale di coloro che si sentono discriminati si attesta su un valore del 28%, rimanendo quindi molto elevata (Università degli Studi di Padova – Nucleo di Valutazione di Ateneo, 2017, p. 16).

2. Una finestra sul vissuto dei lavoratori universitari disabili

Nella letteratura pedagogica l'argomento del lavoro coniugato con la disabilità è stato trattato soprattutto sotto l'aspetto dell'accesso a un'occupazione, in particolare di soggetti con deficit intellettivo, considerati di più difficile inserimento nel mondo del lavoro, per lo stigma di cui sono oggetto nell'immaginario collettivo.

Operativamente, si è iniziato alla fine degli anni Settanta, per esempio attraverso la cosiddetta "formazione in situazione", consistente nel far entrare il disabile cognitivo in fabbrica, per dargli modo di apprendere direttamente nel contesto produttivo quanto gli serviva per diventare un lavoratore (Gobbo, Nasato, 2003, p. 23). Questo tipo di intervento è stato avviato quasi come una sfida nei confronti della norma allora vigente, la Legge n. 482 del 1968, che non prevedeva la possibilità di lavorare per le persone con disabilità intellettiva.

Negli anni successivi, sostenute anche dalla Legge n. 104 del 1992, che aveva istituito il diritto al lavoro per tutti i disabili, le esperienze di inserimento occupazionale di persone con deficit cognitivo sono aumentate e si è andati sempre più sottolineando che anche per questi soggetti il lavoro rappresenta "un'occasione finalizzata non soltanto all'acquisizione di un reddito ma soprattutto al riconoscimento di un ruolo sociale" (Lascioli, 2012, p. 117).

Dai primi inserimenti lavorativi di carattere socio-assistenziale, con il tempo si è passati a progettualità più definite, aventi il duplice obiettivo di insegnare ai soggetti con disabilità intellettiva a lavorare e nel contempo di aiutarli a riconoscere i propri limiti (Montobbio, Navone, 2003, p. 21).

La disamina delle azioni messe in campo ha indotto a considerare – in un'ottica ad ampio spettro – l'opportunità di agire secondo una logica di mediazione tra le persone disabili e le diverse situazioni di vita (Lepri, 2011, p. 111), e sostenendo i genitori e gli operatori nell'immaginarle nel mondo degli adulti.

Meno frequentato rispetto alla questione dell'inserimento è il tema dell'integrazione nel contesto lavorativo, cioè della progettazione e realizzazione di interventi orientati a facilitare l'instaurarsi di adeguate relazioni personali e professionali tra i dipendenti disabili e i loro colleghi.

Per farci un'idea di come ciò si declini nell'ambiente universitario, abbiamo effettuato delle interviste narrative focalizzate con quattro dipendenti disabili dell'Ateneo di Padova: due con disabilità psicofisica acquisita (B, di 45 anni, e C, di 46 anni) e due con disabilità motoria congenita (A, di 41 anni, e D, di 46 anni).

La scelta di ricorrere alle testimonianze del personale tecnico amministrativo del nostro Ateneo è stata dettata non solo dalla scarsa letteratura sull'argomento, ma anche dalla volontà di aprire uno spiraglio su una realtà che nella convulsa e frenetica contingenza della quotidianità universitaria rischia di passare inosservata. Dare la parola a chi vive la disabilità sulla propria pelle non solo consente di afferrare la rappresentazione, il significato, il senso che egli dà alla sua identità lavorativa, ma permette anche di cogliere informazioni su quegli aspetti del contesto – nel nostro caso, professionale – che inevita-

bilmente traspaiono durante il racconto autobiografico e, quindi, di mettere a fuoco un quadro integrale della sua esperienza, risultante dall'inscindibile intreccio di elementi soggettivi e oggettivi.

Circa il numero degli intervistati, sebbene la nostra ricognizione avesse solo degli intenti esplorativi, poiché il personale tecnico amministrativo dell'Università di Padova conta più di 2250 unità¹, considerato che in base alla Legge n. 68 del 1999 il numero degli occupati disabili dovrebbe superare le 150 unità², pensavamo di riuscire a raggiungere un discreto numero di soggetti attraverso il coinvolgimento a catena, ma così non è stato: sebbene garantissimo l'anonimato, ci siamo scontrate con un diffuso atteggiamento di diffidenza e timore, per cui siamo state costrette a ridimensionare drasticamente il nostro programma.

Gli interrogativi che ci hanno indotto a sondare il vissuto dei dipendenti universitari disabili sono stati molteplici. Per esempio, ci siamo chieste quale significato diano al lavoro; se l'esercizio della professione abbia portato a un miglioramento della qualità della loro vita; se nello svolgimento degli incarichi che sono stati loro conferiti riescano a esprimere le proprie potenzialità produttive; quale sia la loro capacità, non tanto di espletare delle mansioni, quanto di gestire scambi personali e professionali sul luogo di lavoro; se vi sia un monitoraggio della loro integrazione nell'ambiente di lavoro; se l'Università li coinvolga nei processi di formazione ecc.

Abbiamo quindi predisposto una mappa concettuale per la realizzazione delle interviste narrative sul loro vissuto lavorativo e, nella consapevolezza che il racconto autobiografico implica una reciproca inestricabile influenza di passato, presente e futuro, ci siamo assicurate che tra i vari aspetti fossero compresi l'ingresso nel mondo del lavoro, l'evolvere dell'esperienza professionale, l'occupazione attuale e le aspirazioni per il domani.

Come richiede l'applicazione rigorosa della tecnica dell'intervista narrativa, nel raccogliere le storie di vita lavorativa dei soggetti coinvolti nella nostra esplorazione, abbiamo, però, lasciato che ognuno scegliesse da dove iniziare, rispettando il suo ordine e i suoi spazi narrativi; detto altrimenti, una volta introdotto l'argomento, ci siamo limitate a intervenire con delle modalità non direttive di ascolto, per mantenere l'attenzione sul focus dell'intervista e per sottolineare la nostra partecipazione e il nostro interesse, riservando alla fine di ciascun racconto le domande specifiche su aspetti da noi ritenuti importanti.

1 Cfr. <http://www.unipd.it/node/46716> (ultima consultazione: 7/8/2017).

2 La normativa sul diritto al lavoro dei disabili stabilisce che le aziende, siano esse pubbliche o private, quando occupano più di 50 soggetti, sono tenute ad avere alle loro dipendenze almeno il sette per cento di personale disabile (Legge n. 68 del 1999, art. 3, comma 1). Vi è inoltre da considerare che non sempre i lavoratori disabili vengono assunti tramite selezione riservata. Nell'ultima indagine sul personale dipendente dell'Ateneo padovano, su un tasso complessivo di rispondenti del 64,3% (1465 soggetti su 2278), il numero di quanti dichiarano di vivere una condizione di disabilità – certificata o meno – supera le 200 unità (Università degli Studi di Padova – Nucleo di Valutazione di Ateneo, 2017, p.16).

Il quadro d'insieme emergente dalle interviste, durate mediamente un'ora e mezza, registra una stretta interconnessione tra il tema del lavoro e altre tre categorie concettuali: il modo di concepire la disabilità e se stessi, il ruolo giocato dai familiari, gli interessi personali.

3. La disabilità tra accettazione e rifiuto

Nel confrontare le narrazioni raccolte, ci ha colpito lo spazio che gli intervistati hanno riservato al tema della disabilità. Sebbene il focus fosse quello del lavoro, tutti si sono soffermati a lungo su questo argomento, a volte tornandoci a più riprese e formulando un ventaglio di considerazioni molto ampio, oscillanti fra la consapevolezza e il rifiuto della propria condizione, con inevitabili ripercussioni sul modo di concepire l'attività lavorativa. Uno dei soggetti intervistati ha addirittura dedicato un quarto del proprio racconto, vale a dire i primi trenta minuti dell'incontro, alla minuziosa ricostruzione delle circostanze che lo hanno portato alla sua situazione attuale, allargando il proprio sguardo anche a questioni educative riguardanti il mondo della disabilità in generale, come è rilevabile in questo passaggio:

Mentre prima, nei primi anni, erano gli altri che temevano che avessi dei limiti e invece io sapevo che nonostante l'apparenza di una persona con delle fragilità, con delle menomazioni, dentro io avevo delle capacità superiori rispetto a quelle che ci si aspettava da me, quindi io magari potevo stupire in positivo perché facevo di più di quello che mi veniva richiesto. Invece qua, il contrario. Io capisco di avere dei limiti, che però sono così... non sono molto oggettivi e non sono neanche scientificamente attestati. In letteratura non c'è veramente nulla sul tipo di problemi di apprendimento, perché i bambini con disturbi di apprendimento, con DSA, dislessia, discalculia è così evidente che fanno fatica a leggere che mai una persona con una grave dislessia magari riesce ad avere un posto di responsabilità perché andrebbe in panico, invece i miei disturbi sono così poco evidenti [...] che uno pensa che li stia inventando. Anche ieri sera ho tirato fuori un maglione che mi hanno regalato per il mio compleanno, volevo mettermelo e mia moglie mi ha detto 'No, aspetta il giorno di Natale a mettertelo'. Allora io l'ho messo sul letto e ho iniziato a piegarlo, però lo stavo piegando male e mia moglie mi fa 'Ma dopo vent'anni non sai ancora piegare...'. Io non so piegare, nel senso che se me lo fa vedere lo ripeto, ma dopo dieci giorni sono di nuovo punto e a capo (C).

Da questo stralcio del racconto di C traspare chiaramente il lungo percorso di autoriflessione che egli ha compiuto per cercare di arrivare ad accettare il proprio deficit e il modo con cui gli altri lo guardano. Si tratta di un aspetto essenziale nel processo di costruzione identitaria, che però non è per nulla scontato; non tutte le persone disabili riescono a confessare a se stesse di avere dei limiti. Ne è una riprova la testimonianza di B, che rivela quanto sia assai più semplice disconoscere la propria condizione:

È importante l'integrazione fra colleghi, fra persone, e vedere il diverso, le diverse realtà; per esempio il vero disabile è che ha tanto da darti, tanto da darti. Perché, per esempio un normodotato, uno certificato come me, che ha avuto dei problemi che poi sono stati risolti, a volte tende a voler essere come chi ha di più, hai capito, e a scartare quello che ha di meno. Un certificato tende a porsi ad un gradino superiore rispetto al disabile, lo percepisco anche nel mio atteggiamento, perché adesso, non per farmi un processo, però a volte quando sto facendo qualcosa con questo collega disabile tendo a non avere pazienza, mi rendo conto (B).

Qui, la situazione è esattamente opposta alla precedente: B non ammette il proprio deficit e assume una posizione di superiorità; il suo deciso distanziamento dal mondo della disabilità è confermato in un passaggio successivo quando, tornando sull'argomento, afferma:

Disabili è una parola che dice tutto e non dice niente; di mezzo non ci sono solo i disabili in carrozzina o il non vedente o il non udente o il Down. Di mezzo ci sono persone che potrebbero essere le cosiddette normodotate ma che però hanno avuto delle problematiche che le hanno portate ad avere una certa invalidità, come me, come tanti altri (B).

In questo caso il soggetto arriva addirittura a negare la propria disabilità. Si tratta di un atteggiamento gravissimo, che mostra quanto complessa sia la questione del limite e quanto lavoro educativo sia necessario svolgere per far sì che le persone disabili, vivendo delle esperienze in autonomia, possano sperimentare anche la frustrazione, condizione necessaria per aiutarle ad accettare la realtà e a capire come progettare adeguatamente la propria vita adulta.

Spesso, soprattutto quando la disabilità è acquisita, per sentirsi ancora parte della comunità il soggetto tende a voler raggiungere a ogni costo la cosiddetta normalità, come testimonia C, che però evidenzia anche la futilità di comportamenti di questo tipo:

Allora, mentre qualche anno fa io mi impegnavo, cercavo di superare questa mia difficoltà mettendoci più attenzione, più... per esempio, problemi di memoria, allora mi segnavo tutti gli appuntamenti, tutte le cose da fare, me le scrivevo. Adesso, invece, ho visto che mi richiede troppe energie cercare di essere una persona normale, per cui io accetto l'essere diverso, non cerco più di essere normale; essere normale mi chiede di rinunciare alle cose belle di me, alla mia diversità, perché io sono sempre più convinto che la mia diversità sia una cosa preziosa, bella, che non devo nascondere per sembrare normale, quindi, anche se non mi ricordo come si fa a piegare un maglione, non è che mia moglie mi lascerà per questo.

Mentre prima cercavo di sedurre, di far innamorare, cercavo di sembrare normale, uno che sa lavare bene i piatti, che sa, che sa... (C).

Il voler “essere normali” costituisce quasi una tappa obbligata per arrivare ad accettare i propri limiti, un passaggio che permette al disabile di avere un nuovo sguardo su di sé:

Normalmente il disabile si trova la propria vita bloccata, vive situazioni anche familiari in cui magari viene iperprotetto, e allora [...] vuole avere un riscatto in tutto quello che non ha avuto, perché ci consideriamo normali, vogliamo a tutti i costi considerarci normali e questo è il nostro limite peggiore. E siamo normali, però abbiamo come tutti dei doveri non soltanto dei diritti, però a volte noi vediamo solo i diritti (D).

Come nella testimonianza precedente, anche in questa l’accento è posto sulla normalità, ma viene pure reso evidente quanto l’iperprotezione possa giocare a sfavore dello sviluppo dell’identità del disabile, che già di per sé vuole a tutti i costi essere come gli altri.

Il voler essere normale porta inevitabilmente la persona a vivere dei fallimenti che avrebbe potuto evitare qualora avesse preso coscienza della propria situazione e cercato lentamente di accettarla. La questione, quanto mai rilevante, nasce dalla percezione che ciascun soggetto ha del proprio deficit:

Il problema, davvero, è che mi è difficile dimostrarlo, ma io per le cose normali sono negato, sono disabile. E è una cosa che la gente crede che lo dica_ Un po’ anche, tutto sommato, mi fa piacere finalmente poterlo dire, perché fino a qualche anno fa, che non lo potevo dire, davvero io mi sentivo inferiore ai miei amici, ai miei colleghi, perché non riuscivo a fare le cose che fanno fare tutti. Mi sentivo davvero un... un... cerebroleso, un povero handicappato (C).

Io non sono disabile, sono una certificata per dei problemi di salute insorti in seguito a degli interventi. C’è proprio una grande differenza, soprattutto per come il disabile e l’invalido certificato si pongono nei confronti dell’abilità, nei confronti del mondo del lavoro (B).

In questi due stralci d’intervista è rilevabile una netta differenza nella capacità dei soggetti di riconoscersi disabili: mentre C, anche se lentamente, ha preso consapevolezza della propria situazione, B addirittura non si considera disabile, forse perché ancora oggi non accetta la condizione del proprio corpo e i limiti che questa le pone. Come ci ricorda Goussot (2009, p. 54), vi è “un corpo vissuto, un corpo percepito dagli altri, un corpo sentito a livello fisico che non corrisponde necessariamente al corpo percepito dalla persona”, tanto che a volte il dolore per la diversità è talmente devastante da indurre il disabile a negare la realtà.

Un ultimo ma non meno importante aspetto da segnalare riguarda gli stereotipi nei confronti della persona disabile; le testimonianze raccolte mettono in luce quanto il pregiudizio sia presente anche tra i disabili stessi:

*** è una persona molto valida, però ha idee un po' fisse, del tipo che bisogna volere perché tu sei disabile. Ma prima di volere bisogna che dimostri che puoi dare qualcosa. E dopo c'è gente che, secondo me, non ha la minima percezione della vita, ma non solo della vita lavorativa [...]. Se uno ha problemi di ansia, di gestione dell'ansia, oppure di turbe di qualche tipo psichico, oppure – non so, perché non sono mica un medico, però un po' di occhio in queste cose ce l'ho – ci vorrebbe un attimo di attenzione e di salvaguardia di 'ste persone. Io non dico di lasciarle a casa ma di trovare una collocazione adeguata al tipo di disabilità e al tipo di problema che uno ha (A).

noi qui abbiamo un esempio, ho un collega disabile veramente, che essendo un disabile tra poco va in pensione, e veramente loro sono una ricchezza per noi, perché ci insegnano veramente come vivere. Lui è perfettamente integrato e questa è una bella cosa, però a volte capita da noi nei momenti meno opportuni e in pratica vuole il centro dell'attenzione, ma questo è normale perché sono persone con una disabilità mentale, è logico, sono come i bambini. Però come i bambini vanno anche un po' guidati, perché gli lasciano fare quello che vuole, cioè lui passa [...] qualche ora fuori e va in chiesa, e questo mi va anche bene, però [...] su un posto di lavoro bisogna anche insegnargli che bisogna starci, capito?! (B).

Un collega [...] magari può anche dire 'Va beh, questo è un cerebroleso e trattiamolo come un cerebroleso'. Perché io, oggettivamente, io ho avuto delle lesioni nel mio cervello e quindi sono un cerebroleso, però dopo lo stigma sociale che c'è nei confronti_ Perché uno che ha un braccio solo lo accetti e dici 'Va beh. Però l'altro ce l'ha, il cervello gli funziona...'. Però verso di noi cerebrolesi, che magari possiamo avere questi scatti d'ira, queste... poi in particolare il lobo frontale, proprio la sindrome frontale è considerata la cosa più... più da... più simile alla pazzia [...]. Per questo io per anni ho cercato di nascondere il più possibile i miei reali problemi, dicendo 'Io ho solo 100 % problemi motori e verbali', invece a te prima ho detto 99 %. In realtà i problemi motori e verbali non sono più un problema, anzi ho notato che le persone mi ascoltano con più interesse, con più attenzione, perché ci vuole un po' di fatica a capirmi quando parlo in pubblico [...].

A me sta bene avere anche 100% di invalidità per un'invalidità di tipo motorio o sensoriale, ma se è scritto da qualche parte che 'per problemi cognitivi lui è dispensato' quello è un problema (C).

Un primo stereotipo emergente da questi stralci di intervista riguarda il deficit mentale: esso è considerato dagli stessi intervistati come più grave rispetto agli altri tipi di disabilità, tanto da volersene distanziare, fino ad arrivare ad assumere un atteggiamento di superiorità nei confronti di chi vive tale condizione. Assistere a un processo di stigmatizzazione del disabile mentale da parte degli stessi disabili è quanto mai singolare, ma è ancor più grave scoprire che anche tra di loro vi è chi considera il soggetto con deficit intellettuale un bambino da proteggere, facendo emergere ancora una volta un altro classico stereotipo legato alla disabilità.

4. Il lavoro tra aspirazioni e realtà

L'attività lavorativa, che con l'operare e l'agire rappresenta l'insieme delle condizioni di base della vita dell'uomo (Arendt, 1994, p. 7), esercita un'ampia e profonda influenza sulla sua esistenza, contribuendo al costituirsi della sua identità adulta e incidendo considerevolmente sulle sue possibilità di sostentamento e di indipendenza economica.

Per le persone disabili essa si carica di ulteriori valenze. Come ben sintetizza Zappella (2016, pp. 92 e 95), si configura anche come fase di verifica dell'efficacia dell'attività formativa precedente; consente di dimostrare di avere la capacità di dare un proprio contributo al benessere sociale e di non essere solamente dei soggetti bisognosi di sostegno; aiuta a consolidare una prospettiva positiva riguardo a se stessi e sollecita a sviluppare una personalità autonoma e responsabile. Sono tutti aspetti, questi, che trovano riscontro anche nelle narrazioni dei soggetti coinvolti nella nostra ricognizione. B, per esempio, inserisce il tema del lavoro in un progetto di vita che già da studentessa l'aveva portata a fantasticare e a volere un'occupazione che le consentisse di integrarsi e partecipare alla vita della collettività:

uno degli obiettivi per cui non vedevo l'ora di avere un lavoro era quello di rendermi autonoma. Vale per tutti e io non vedevo l'ora di avere il lavoro per uscire la sera con gli amici, per avere certe libertà che non mi davano. Avevo delle mie rivendicazioni e quindi è stata una continua lotta... La mia idea era quella, cioè quando ho sentito che avrei lavorato, per me all'inizio voleva dire, sinceramente, poter essere sempre fuori, stare in compagnia, fare vita sociale. Non nascondo che il mio sogno è sempre stato di avere una famiglia mia, tutta per me (B).

Le fa eco D, che ben evidenzia quanto sia sfaccettato il senso del lavoro per la persona in una condizione di svantaggio:

soffrivo perché non avevo un lavoro e per questo mi sentivo fuori dal mondo, inutile. E poi volevo uno stipendio, perché se non hai uno stipendio non sei nessuno. Senza un lavoro, chi ha i miei problemi finisce chiuso in casa [...]. C'è la pensione di invalidità, ma il lavoro, quello vero, ti permette di partecipare, di avere delle ambizioni, di metterti in gioco con gli altri. [...] Quando ho fatto il concorso per entrare in Università come categoria protetta, poi pensavo... mi chiedevo se sarei stata capace di fare quello che dovevo fare... avevo delle remore, ma poi ho capito che se volevo inserirmi bene dovevo avere meno paura, dovevo farmi coraggio e avere più fiducia in me stessa (D).

In questi percorsi "emancipatori", la famiglia ha svolto un ruolo determinante, assumendo un generalizzato atteggiamento di sostegno:

Beh io sono sempre stato una persona dinamica e i miei mi hanno sempre spronato a fare, perché anche durante gli anni dell'Università ho fatto Erasmus, nove mesi in Inghilterra, quindi non sono mai stato fermo e quindi per loro è abbastanza normale che io mi muovessi, facessi, quindi non c'è stato... [Il mio ingresso nel mondo del lavoro] era una roba, è stata una roba molto naturale, diciamo; quindi nessun problema. Solo che questa cosa ha comportato che io abbia dovuto trasferirmi da *** a Padova e quindi sobbarcarmi un mutuo, perché altrimenti era impossibile venire avanti e indietro col treno tutti i giorni; la situazione delle ferrovie per i disabili è assolutamente disastrosa. E loro mi hanno aiutato tanto (A).

Tuttavia non sono mancate anche contraddittorie manifestazioni di iperprotezione o addirittura di non accettazione della disabilità del proprio congiunto, che hanno inevitabilmente reso più difficoltoso il suo viaggio alla conquista di spazi di autonomia, partecipazione e integrazione nella comunità:

[Quando ho iniziato a lavorare, la mia famiglia ha reagito] positivamente. Mi hanno appoggiato, mi hanno aiutato. Però diciamo che sono figlia unica e sono sempre stata troppo protetta e quindi fin dall'inizio mi hanno sempre accompagnata e venuta a prendere per due anni [...]. Prima mi ero sempre mossa in autobus, per cui per me è stato traumatico passare dal mio stato di studentessa, in cui uscivo quando volevo, andavo a studiare, mi muovevo entrando in autobus, al fatto di dovermi fare accompagnare perché non volevano che io mi alzassi alle cinque e mezza del mattino per essere lì alle sette e mezza (B).

[Per] mia madre, mio fratello, per loro è un tabù, non vogliono neanche perché io sono curioso, voglio sapere, anche leggendo cos'è, ma cos'è successo, perché questa cosa qua, loro assolutamente no. Le cose che so [...] le ho imparate io cercando di decifrare le mie cartelline, ma loro assolutamente non ne vogliono parlare. [...] mia moglie non vuole che dica che sono una persona disabile (C).

Nel momento in cui sono stati assunti dall'Università, a tutti i soggetti sono state assegnate delle mansioni prescindendo dal principio del "collocamento mirato" (Legge n. 68 del 1999, art. 2); ciò è avvenuto o perché hanno iniziato a lavorare prima dell'entrata in vigore della norma o perché l'adesione alla stessa è stata più formale che sostanziale. Paradossalmente, l'unico a beneficiare di una sorta di inserimento lavorativo è stato anche il solo a essere reclutato senza fruire delle selezioni riservate:

C'era un ragazzo che conoscevo da quando avevo quattordici anni, quindi sapeva tutto. Mi sentivo quindi anche protetto. È stato un inserimento lavorativo quasi protetto perché io i primi anni non potevo fare danni. Quindi è stato quello che hanno anche persone_ Lì ero sì veramente un lavoratore disabile che faceva un inserimento (C).

Tutti avrebbero voluto lavorare nell'ambiente in cui avevano studiato: in questo modo, pensavano di poter essere facilitati nello svolgimento delle mansioni loro affidate, dato che conoscevano già gli spazi e l'organizzazione del Dipartimento di riferimento. Per tre di loro con l'andare del tempo il desiderio si è realizzato; sono, cioè, riusciti a ottenere il trasferimento nella struttura che avevano frequentato da studenti. Ciò nonostante la loro socializzazione nell'organizzazione è tutt'altro che idilliaca e dai racconti sembrerebbe che a incidere su questo aspetto non sia tanto il fatto che a suo tempo nessuno abbia potuto fruire di un accompagnamento vero e proprio, quanto il divario tra le attese e la realtà lavorativa effettiva. Tutti, indistintamente, avevano e hanno aspirazioni molto elevate:

Io ho sempre detto che volevo lavorare nell'ambito dove stavo studiando, no, perché mi stavo laureando e avrei desiderato tanto lavorare proprio dove ho studiato, anche per svolgere un lavoro di ricercatrice (B).

In tutti questi anni mi sono fatta una bella esperienza [...] non mi sono mai tirata indietro; se c'era qualcosa da fare anche extra le competenze che avrei dovuto avere, ho sempre fatto. Quindi quando ho visto che c'era questo concorso per un D, l'ho fatto perché ho la qualifica. Però non l'ho passato (D).

Sono un B3 che in realtà potrebbe essere equiparato a un D [...]; sono entrato all'Università come B3, perché volevo entrare, perché mi serviva di lavorare, ok? Allora ho accettato di fare anche il concorso più basso, per umiltà diciamo; per necessità e umiltà. Però alla fine, se guardiamo bene, faccio il lavoro che fanno i dipendenti di livello più alto [...]. Sto finendo il dottorato e da poco sono tornato a fare parte del personale tecnico amministrativo, ma in futuro spererei di continuare la carriera, di fare ricerca. [...] Spererei di riuscire a fare l'esame da ricercatore (A).

In questi anni mi sono quasi vergognato della disabilità, di questo mio interesse morboso verso... Insomma, un informatico serio dovrebbe occuparsi di altre cose, non tanto di disabilità. Invece, io sempre di più sto vedendo quali sono le applicazioni dell'informatica al superamento della disabilità, anche in Ateneo. Quindi il mio futuro sarà sempre di più di dedicarmi alle cose che mi piacciono. Io ho fatto anche domanda di dottorato perché sono stanco di fare cose facili, che per me sono difficili; vorrei fare sempre più cose difficili, che per me sono facili. [...] il mio futuro lavorativo è quello di fare sempre meno le cose ordinarie: sistemare monitor, disinceppare stampanti, cambiare alimentatori, ma sempre più [...] didattica e ricerca (C).

La realizzazione delle aspettative, si sa, è per chiunque un'importantissima fonte di soddisfazione, per cui il fatto di doversi quotidianamente confrontare con una realtà molto lontana da quella immaginata può generare manifestazioni di insofferenza; nei soggetti che hanno partecipato alla nostra ricognizione queste si accompagnano a svariati tipi di reazione; per esempio, c'è chi, pur segnalando di aver avuto delle difficoltà ad adattarsi a un lavoro che non

rispecchia quello sognato, cerca comunque di trovare dei lati positivi in un percorso occupazionale oltretutto accidentato:

Quando sono stata assunta studiavo lettere, però mi hanno messa in un ambiente universitario scientifico. [...] Diciamo che ho realizzato il mio sogno di lavorare in Università. E quello è stato il mio trampolino di lancio. Però mi hanno messo dove han voluto loro. Però, devo dire, con il senno di poi, che per me è stata comunque un'esperienza positiva, perché quella è un'esperienza che mi è servita a crescere, perché io stessa forse ... io ero partita, diciamo che ero partita che ero entusiasta che ero stata appena assunta, perché volevo la mia indipendenza, avevo dei desideri anche, proprio di rivalsa di quello che prima mi era_ pensavo mi fosse mancato. Però [...] non è tutto negativo quello che succede, secondo me. Io mi immaginavo il tipico ufficio, con tanto di computer e fare lavoro di segreteria, e invece mi sono ritrovata che c'era solo la portineria e... ho vissuto episodi in cui sono stata mobbizzata [...] quando [le colleghe] mi portavano i bambini e mi costringevano ad andargli dietro. Eh! Poi quando mi facevano smistare la posta e invece di darmi una mano rimanevano lì a chiacchiere. [...] Però è sempre e comunque un'esperienza che mi ha aiutato a crescere eh. Non sarei maturata così, non sarei quella che sono se fossi stata assunta dove avrei voluto. Perché mi ha aiutato ad uscire fuori di me, a non mettermi al centro dell'attenzione. A volte bisogna fare certe esperienze per capire che la vita è altro (B).

102

Ma c'è anche il soggetto – come traspare dal complesso della narrazione di C – in cui la mancata soddisfazione dei propri desiderata innesta quelle “maldestrezze nelle aspettative e nel progetto di vita” segnalate da Lepri e Montobbio (2004, p. 680), che gli impediscono di acquisire consapevolezza del fatto che il lavoro non consiste solo di mansioni, bensì anche di relazioni, e che generalmente in esso sono presenti sia aspetti di autorealizzazione sia aspetti di costrizione (Caldin, Friso, 2012, p. 39). Infine, c'è chi manifesta una grande maturità, inserendo la questione del lavoro entro una visione globale di sé e delle proprie possibilità di essere:

Quando non ho passato il concorso ci sono rimasta malissimo e non ti nascondo che per un certo periodo ero proprio stressata [...] mi ero chiusa perché lo vivevo come un torto [...]. Poi mi sono detta: 'Insomma sono lì e devo interagire... In fin dei conti, bene o male, il lavoro ce l'ho, anche se non è il massimo. Mi devo anche adattare'. [...] Perché il lavoro non è tutto e comunque ti rende indipendente, ti dà la possibilità di realizzare i tuoi desideri, così ho ripreso a uscire, a vedere gente e a fare anche altre cose. A me sono sempre piaciute la pittura e la musica. Adesso, quando posso, vado a mostre e concerti con i miei amici (D).

il modo in cui si vive la dimensione professionale non è legato solo a quello che succede sul lavoro, ma è legato anche al privato. Se uno..., se una persona ha un privato in cui ha degli interessi, ha delle attività che la soddisfano, questo incide (A).

5. Considerazioni conclusive

Dalle testimonianze emergono anche altri aspetti sui quali sarebbe quanto mai opportuno riflettere, ma che in questa sede, per questioni di spazio, non sono stati considerati. Per esempio, un tema su cui gli intervistati si sono soffermati, sia pure soltanto dietro nostra richiesta, è quello della formazione: tutti riconoscono che l'Ateneo di Padova estende anche ai disabili la sollecitazione a partecipare ai vari corsi attivati per il personale dipendente, tuttavia lamentano un'assenza di attenzione nei confronti della specificità delle differenti situazioni. Le disposizioni in fatto di formazione e aggiornamento in servizio tengono conto solo dei profili professionali, proponendo una formazione indifferenziata, uguale per tutti, appropriatamente mirata allo sviluppo delle conoscenze e competenze previste dalle varie posizioni organizzative, ma che trascura le difficoltà cui potrebbe andare incontro il singolo soggetto disabile. L'unico accorgimento adottato concerne le menomazioni motorie, per far fronte alle quali viene messo a disposizione un apposito servizio di trasporto. Dunque, come per le assunzioni, anche per la formazione l'adesione alla norma appare più formale che sostanziale. La criticità di maggior rilievo resta, tuttavia, quella della collocazione. Dall'analisi delle interviste emerge che il fatto di non considerare minimamente le predisposizioni dei lavoratori disabili ostacola non poco la loro integrazione. Come ci ricordano Lepri e Montobbio (2004, p. 684), "imparare a lavorare è un evento di maturazione complessiva della personalità che ha a che fare [...] con l'incontro con il limite, con la capacità di introiettare l'ambivalenza delle situazioni e degli uomini e, quindi, di rispettare le regole organizzative e relazionali che presidiano il mondo del lavoro e, infine, di socializzare per ruoli", ma i soggetti coinvolti nella nostra ricognizione paiono concentrarsi esclusivamente su questi ultimi. Completamente frustrati nelle loro propensioni, sebbene il clima organizzativo poco sereno vada a loro discapito, non sembrano voler contribuire a renderlo più disteso. Il bisogno di riconoscimento li induce a cercare di riscattarsi attraverso un duplice atteggiamento: di superiorità nei confronti dei colleghi con disabilità intellettiva e di esaltazione delle proprie capacità.

Il rischio, in casi come questi, è che scattino quei meccanismi autocelebrativi di difesa, che possono portare le persone disabili a imprigionarsi entro una sorta di enfattizzazione del senso delle proprie azioni, ritenute e mostrate come assai più significative e importanti di quello che in realtà sono (Montobbio, Grondona, 1994, p. 39). Si auspica, pertanto, che anche nell'Università le disposizioni in materia di inserimento e inclusione professionale puntino a garantire una più accorta convergenza fra le esigenze dell'organizzazione e le aspirazioni dei dipendenti disabili.

Riferimenti bibliografici

- Arendt H. (1994). *Vita activa. La condizione umana*. Milano: Bompiani (Edizione originale pubblicata 1958).
- Caldin R., Friso V. (2012). Quale lavoro per le persone con disabilità, oggi, in Italia? *Studium Educationis*, 3, pp. 37-57.
- de Anna L. (2016). Analisi storico-legislativa. Applicazioni, normative e prospettive. In L. de Anna. *Le esperienze di integrazione e inclusione nelle università tra passato e presente* (pp. 23-40). Milano: FrancoAngeli.
- Gobbo C., Nasato S. (2003). Il lavoro come risposta alla disabilità: le leggi, i regolamenti e l'attività del SIL. In M. Donatello, P. Michielin. *Lavoro e oltre. Inserimento lavorativo e sociale delle persone con disabilità* (pp. 21-39). Milano: McGraw-Hill.
- Goussot A. (2009). Il linguaggio del corpo ferito: percezione ed autopercezione. In A. Goussot (a cura di), *Il disabile adulto. Anche i disabili diventano adulti e invecchiano* (pp. 53-63). Santarcangelo di Romagna (RN): Maggioli.
- Lascioli A. (2012). L'inserimento lavorativo della persona con disabilità intellettuale. *L'integrazione scolastica e sociale*, 4, pp. 114-124.
- Lepri C. (2011). *Viaggiatori inattesi. Appunti sull'integrazione sociale delle persone disabili*. Milano: FrancoAngeli.
- Lepri C., Montobbio E. (2004). Identità adulta e lavoro. *Studium Educationis*, 3, pp. 678-686.
- Montobbio E., Grondona M. (1994). *La casa senza specchi*. Torino: Omega (Edizione originale pubblicata 1987).
- Montobbio E., Navone A.M. (2003). *Prova in altro modo. L'inserimento lavorativo socio assistenziale di persone con disabilità marcata*. Pisa: Del Cerro.
- Università degli Studi di Padova – Nucleo di Valutazione di Ateneo (2017). *Relazione indagine dipendenti 2016*. In <<http://www.unipd.it/nucleo/indagine-personale-dipendente>> (ultima consultazione: 11/8/2017).
- Zappella E. (2016). Lavoro, quindi sono: l'importanza del lavoro per le persone con disabilità. *CQLA Rivista – Formazione, lavoro, persona*, 16, pp. 86-101.

Documentazione istituzionale/normativa

- Legge 2 aprile 1968, n. 482 – *Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private*.
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*.
- Legge 28 gennaio 1999, n. 17 – *Integrazione e modifica della legge-quadro 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*.
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 – *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*.