

Parliamo di Adozione Lavorativa a Distanza

Non è un'alternativa all'assunzione, non si rivolge a chi ha la possibilità di essere collocato in modo regolare, è unicamente una buona prassi che consente a chi si trova momentaneamente o definitivamente in condizioni di grave fragilità, di sentirsi comunque parte attiva della propria famiglia e della propria comunità: è l'Adozione Lavorativa a Distanza, che si fonda sulla presa in carico della persona, dei suoi bisogni e della sua complessità esistenziale, caratterizzandosi come un'azione di politica attiva che contribuisce a contenere la spesa sociale e dà beneficio alla comunità locale.

La crisi economica, il continuo e rapido mutare del mondo del lavoro e le ultime disposizioni normative – a partire dal *Jobs Act* – stanno producendo un'offerta occupazionale sempre più riservata ai “disabili/abili”, con un **conseguente e crescente numero di esclusi**, perennemente iscritti nelle liste del Collocamento Mirato. Fra questi i più penalizzati sono le persone con disabilità psichica, i portatori di malattie rare, di gravi patologie.

È proprio a queste persone che si rivolge l'**Adozione Lavorativa a Distanza**, ossia a coloro che, pur avendo un bisogno e un potenziale lavorativo, non possono beneficiare, per cause soggettive, di un regolare contratto di lavoro e sono quindi costretti a vivere in uno stato indeterminato di disoccupazione e di emarginazione sociale.

L'Adozione Lavorativa a Distanza **non è uno strumento alternativo all'assunzione**, non si rivolge a chi ha la possibilità di essere collocato in modo regolare, è unicamente una **buona prassi** che consente a chi si trova momentaneamente o definitivamente in condizioni di **grave fragilità**, di sentirsi comunque parte attiva della propria famiglia e della propria comunità.

Le adozioni sono inoltre uno strumento utile per evitare che le aziende dai 15 ai 35 dipendenti – in obbligo di assunzione di un lavoratore con disabilità -, ricorrano a forme penalizzanti di part-time, come declinato dal Decreto Legislativo [151/15](#) [attuativo del citato “Jobs Act”, *N.d.R.*]: «I datori di lavoro pubblici o privati che occupano dai 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento [...] con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità a prescindere dall'orario di lavoro svolto».

L'Adozione Lavorativa a Distanza è stata ampiamente utilizzata nella **Provincia di Lecco**. L'esperienza ha consentito di dare una risposta occupazionale a **circa 900 persone** con patologie degenerative, problematiche intellettive e mentali complesse ecc. Persone che sarebbero rimaste isolate nell'ambito familiare o in strutture speciali o in centri di recupero o

riabilitativi. **Oltre 80 persone** in adozione sono state successivamente assunte a tempo indeterminato.

Il **lavoro** acquista sempre più rilievo nella vita dell'uomo fino a diventarne l'essenza stessa. L'identità personale passa attraverso il ruolo che il singolo ha rispetto al contesto sociale in cui vive. La professione e il suo curriculum lo rappresentano sempre più, dandogli un ruolo sociale e una identità personale, in una fusione sempre più forte fra persona e lavoratore. Non avere un lavoro vuol dire non avere uno status, **non avere dignità e riconoscimento sociale**, rischiando così di togliere significato alla vita stessa. Il disorientamento e l'ansia conseguenti all'assenza di impiego si acquietano solo quando si è occupati, quando si appartiene a un contesto, quando si ritrova una propria identità, una stima di sé e una conseguente voglia di vita.

A molte persone manca un'occupazione perché **il mondo del lavoro le rifiuta** a causa delle loro patologie o perché non possono sostenere un impegno lavorativo continuativo. Di conseguenza vivono isolate nel loro ristretto ambito familiare, senza alcuna prospettiva di integrazione o, peggio, in attesa di un temuto aggravarsi della propria malattia.

È per queste ragioni, e ritenendo che il diritto al lavoro e a un'adeguata qualità della vita siano obiettivi primari per ogni persona – soprattutto per le fasce più deboli della popolazione – che è stata ideata l'Adozione Lavorativa a Distanza. Questa buona prassi è nata da una duplice riflessione che riguardava, come già accennato, in particolare le **aziende dai 15 ai 35 dipendenti** e le persone con disabilità che non trovavano un'occupazione a causa della complessità e/o gravità della loro patologia.

Le aziende, soprattutto quelle di piccole dimensioni, sono spesso in difficoltà ad individuare un lavoratore con disabilità idoneo da inserire nel proprio organico; nel contempo una quota considerevole di iscritti negli elenchi dei Servizi per il Collocamento Mirato sono di fatto esclusi dal mercato del lavoro.

Attraverso l'Adozione Lavorativa **si risolve questa duplice contraddizione**: l'impegno sociale delle aziende, infatti, e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità vengono equamente ripartiti **tra tutte le imprese** soggette agli obblighi della **Legge 68/99** [*"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*, N.d.R.]. In altre parole, chi ha la possibilità di assumere procederà in tal senso, gli altri potranno ricorrere all'Adozione Lavorativa a Distanza.

La Legge 68/99 sostiene l'inclusione di tutti i disabili con capacità lavorative, ma ciò non avviene. E neppure il Decreto Legislativo 151/15 è riuscito a porre rimedio a questo problema.

Le persone con disabilità complesse, e quindi con difficoltà di inserimento, vengono di fatto rifiutate dal mercato del lavoro e ritenute, anche dai servizi dedicati, **non candidabili per le imprese**.

La procedura dell'Adozione Lavorativa prevede che l'impresa stipuli una **convenzione** ex articolo 11 della Legge 68/99 e sottoscriva un "**Patto di Adozione Lavorativa a Distanza**" in cui si impegna a sostenere economicamente (con costi pari all'esonero, ex articolo 5 della Legge 68/99) l'integrazione di uno o più lavoratori con disabilità, ottemperando così agli obblighi di assunzione previsti dalla Legge.

Il contributo economico viene utilizzato per:

- ° **la presa in carico** di una persona con disabilità iscritta nelle liste del Collocamento Mirato;
- ° **la ricerca di un contesto** di inserimento adeguato;
- ° **gli adempimenti** amministrativi e assicurativi;
- ° **le azioni** di tutoraggio;
- ° **la Borsa Lavoro** a favore della persona "adottata".

Il contesto di inserimento, di norma, viene individuato **nel paese di residenza**, presso imprese non soggette agli obblighi della Legge 68/99, enti pubblici, associazioni, cooperative sociali ecc. L'Adozione Lavorativa a Distanza si fonda infatti sulla **presa in carico della persona**, dei suoi bisogni e della sua complessità esistenziale. È un'azione di politica attiva che contribuisce al contenimento della spesa sociale e da cui la comunità locale trae beneficio.

Nell'Adozione, i soggetti coinvolti – azienda soggetta agli obblighi della Legge 68/99, Servizio Collocamento Disabili, impresa ospitante, persona con disabilità e servizi sociosanitari – collaborano per realizzare un **progetto inclusivo personalizzato**.

Questa buona prassi può essere **attivata ovunque** e i Servizi per il Collocamento Mirato possono avvalersi della rete di servizi e degli operatori accreditati al lavoro presenti sul territorio.

Le Adozioni Lavorative hanno dimostrato di essere apprezzate:

- **dalle persone con disabilità** interessate, perché vengono integrate nella loro realtà sociale, sono gratificate dal lavoro e contribuiscono all'economia familiare;
- **dalle famiglie**, liete nel vedere il proprio congiunto impegnato e soddisfatto del proprio lavoro;
- **dai servizi sociosanitari e dai medici curanti**, gratificati nel vedere i miglioramenti dei loro

assistiti;

– **dai servizi sociali**, soddisfatti nel vedersi alleviati nel loro lavoro e dagli oneri economici conseguenti;

– **dagli imprenditori**, che non subiscono impraticabili obblighi di legge, ma al contrario si sentono gratificati nell'aiutare delle persone in difficoltà;

– **dall'opinione pubblica**, testimone di un sistema di welfare veramente inclusivo.

Già responsabile del Collocamento Disabili e Fasce Deboli della Provincia di Lecco (marino.botta@alice.it). Il presente approfondimento è già apparso in «[Welforum.it](http://www.welforum.it). Osservatorio nazionale sulle politiche sociali» e viene qui ripreso, con minimi riadattamenti al diverso contenitore, per gentile concessione.

Fonte: *di Marino Bottà*

<http://www.superando.it>