

LO “SPIRITO” DEL LAVORO IN SALUTE MENTALE

ABSTRACT

Il tema del lavoro nella disabilità è controverso e affrontato storicamente dalle istituzioni sanitarie e sociali, in genere secondo una logica secondaria, rispetto alla primaria attenzione dedicata per esempio agli ambiti del comportamento, della psicopatologia o della collocazione residenziale della persona. Il lavoro invece – come recita la convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità – rappresenta un obiettivo primario per la loro qualità di vita. Il valore dell’attività lavorativa oltre che nella retribuzione per il lavoro fatto, sta soprattutto nel ruolo sociale che la persona acquisisce esercitando il potere umano di rendersi utile in qualcosa. La dimensione dell’utilità sociale deve essere offerta a tutti, secondo una logica realmente inclusiva: una prospettiva che allarghi a tutte le persone anche con gravi disabilità la possibilità di essere utile, ha in sé un valore spirituale, che si riassume nell’opera compiuta dal lavoratore e nel tempo della vita che ad essa ha dedicato.

Affronto in queste righe l’argomento del lavoro in salute mentale inteso come attività lavorativa svolta da persone che hanno sofferto di disturbi mentali o di condizioni riconosciute come disturbi del neurosviluppo (persone con disabilità psichica: PcD).

Alla vecchia impostazione dell’avvio al lavoro per le PcD, da attuare solo quando il periodo di malattia si è concluso o il deficit causato dalla stessa è limitato, si sta sostituendo negli ultimi decenni (perlomeno dagli inizi degli anni ’90) prima negli USA e poi in Europa, la proposta di un avvio al lavoro per le persone con disturbi mentali che intende prescindere dal tipo e dalla durata della malattia mentale stessa e che invece valorizza la volontà della persona di tornare all’attività lavorativa. Cioè viene valorizzata la motivazione della persona. È stato l’emergere della cultura dell’*empowerment*, cioè del recupero di un potere decisionale e di autodeterminazione delle persone con disturbi mentali, a includere il lavoro tra gli obiettivi principali da conseguire. Questo corrisponde alla scoperta del divario tra la diagnosi della malattia mentale e il funzionamento che ad essa si associa. Non è scontata, cioè, la corrispondenza tra

la malattia in sé e il funzionamento generale che la persona manifesta. Così anche persone con gravi forme di schizofrenia si dimostrano capaci di lavorare attivamente e di conseguire efficaci risultati negli ambiti della propria attività. Il metodo (l'unico evidence-based grazie a una trentina di trial clinici controllati) che si è affermato in questi decenni per l'avvio al lavoro competitivo (cioè nel libero mercato) è stato quello dell'IPS¹.

Tale metodologia si è affiancata a quella ben più diffusa e tuttora più praticata in ambito sanitario e sociale, dei percorsi protetti. Questi percorsi, che hanno trovato attuazione nella legge 68/99, hanno certamente avuto il merito di richiamare l'attenzione del mondo del lavoro sulla necessità di offrire alle persone con disturbi mentali e/o disabilità l'opportunità di essere inseriti attivamente nei contesti di lavoro. Se dal punto di vista sociale oggi l'inserimento lavorativo è un percorso conosciuto e diffusamente praticato, non altrettanto si può dire dell'effettiva possibilità per le persone che lo intraprendono di conseguire collocazioni lavorative stabili e adeguatamente remunerate. Questo porta a riconsiderare criticamente il percorso dell'inserimento lavorativo protetto, perché nella maggior parte dei casi l'inserimento stesso è "a termine" e anche quando è di lunga durata raramente si trasforma in un'attività lavorativa stabile.

Oggi la domanda che i servizi e ancor più tutte persone con disabilità devono porsi è se il lavoro come condizione personale e sociale sia elemento qualificante e irrinunciabile nel percorso di abilitazione (o riabilitazione) e di miglioramento della qualità di vita. La risposta è affermativa, come sostiene la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità che dedica l'art. 27 a Lavoro e Occupazione (Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, 2009).

Ma qui penso sia più opportuno partire da un'altra prospettiva: non quella giuridica del "dover essere" ma quella etica del "poter essere", ritrovando cioè il valore originario del lavoro che costituisce una condizione essenziale della vita delle persone. Ogni persona cioè, dopo l'età dell'educazione e della formazione, sa che deve destinare gran parte delle proprie forze a impegnarsi in un'attività lavorativa. Nessuna cultura è sfuggita a questo impegno, anche se ogni cultura ha deciso in vario modo chi e come tra la popolazione dovesse essere impegnato in tali attività. Cambiamenti epocali hanno segnato in questo senso ogni società, come la dispensa dal lavoro per i bambini e gli anziani. E per i disabili? I limiti imposti dalle regole (che purtroppo fanno riferimento alla diagnosi clinica o a una cosiddetta diagnosi funzionale) elasticamente mutevoli a seconda di esigenze, spesso economiche, del governo attuale, hanno allargato o ristretto la fascia delle persone con disabilità che potevano essere avviate al lavoro. Nella nostra cultura il lavoro è stato considerato per lo più come elemento accessorio per i disabili, qualcosa in più che solo alcune persone disabili potevano praticare, perché considerate a priori deficitarie nella loro efficienza lavorativa rispetto alle persone senza disabilità.

Il neo-contrattualismo filosofico, che ha trovato in John Rawls il suo principale divulgatore, facendo riferimento a un concetto di giustizia fondato sul reciproco

1 *Individual Placement and Support*. Cfr. Fioritti e Berardi, 2017; Nøkleby, Blaasvær e Berg, 2017.

vantaggio (Rawls, 1997), di fatto esclude le persone con disabilità perché incapaci di garantire le stesse prestazioni offerte da chi non è disabile. Nel pensiero di Rawls, questa disparità verrebbe colmata da successivi meccanismi di compenso che la società deve allestire. Questo è esattamente ciò che avviene costruendo i percorsi protetti di avvio al lavoro per le persone disabili: vi è un assetto sociale normale che stabilisce uno standard produttivo fondato sul reciproco vantaggio delle parti sociali, mentre chi non sta al passo di questo (o si ritiene che non possa stare al passo) viene inserito successivamente in canali protetti e separati dalla normalità. La critica a questo costruito sociale viene portata da Amartya Sen (2010) e ancor più da Martha Nussbaum (2002, 2012), che con lo sviluppo del concetto di capacitazione affermano che una società dovrebbe fin dall'inizio includere nella progettazione lavorativa le persone con disabilità, come parte integrante (e non accessoria) del mondo produttivo. Solo in questo modo le loro risorse personali e peculiari (Nussbaum, 2002, 2012) verrebbero valorizzate senza sprechi del capitale sociale. Ogni persona deve essere posta nella condizione di esprimere le proprie capacità nell'utilità dell'attività lavorativa.

In una società caratterizzata dal profitto e dalla "dittatura del PIL", è luogo comune sentirsi dire che si lavora per mangiare, cioè il lavoro è valorizzato in primis nella sua funzione retributiva. Forse per una parte di persone poco affezionate alla propria attività sarà anche così, ma in realtà la maggior parte dei lavoratori colgono l'essenza del lavoro nell'utilità dello stesso. Ignorare che il principale scopo del lavoro (inteso sia come attività che come "posto di lavoro") è l'elemento fondante di un sistema sociale di reciproca utilità, significa accettare come inevitabile la dimensione sociale dell'inutilità: ed è ciò che apparentemente in modo irreversibile sta avvenendo in ampie fasce di popolazione, che diventano sempre più "inutili" nel sistema. Come affermava René Descartes nel *Discours de la méthode*: "*C'est proprement ne valoir rien que de n'être utile à personne*". Il passaggio dall'essere inutili all'essere "di peso" cioè "di troppo" è poi quasi automatico e la categoria delle PcD è tra le prime ad essere considerata appunto di troppo (Giraud, 2018). Per questo la visione del lavoro va radicalmente riconsiderata secondo una prospettiva completamente inclusiva, includendo cioè anche le persone con maggior disabilità.

La trasformazione sta nel sostenere la dimensione dell'utilità del lavoro anche per le PcD. Anche un piccolo impegno lavorativo può inserirsi come un ingranaggio oliato nella vitalità della costruzione sociale e così ogni persona diventa consapevole del livello e del grado di utilità sociale che il proprio lavoro rappresenta. Le persone con disabilità anche grave vorrebbero entrare con pieno diritto in questa complessa e viva costruzione, ma rischiano di esserne dispensate a priori in ragione del loro limite e ciò perché non sono di fatto valorizzate per la loro reale, effettiva capacità. La diagnosi (per esempio la percentuale di invalidità) li condanna ad essere escluse in partenza da questo obiettivo o al massimo ammesse in contesti di lavoro solo a condizioni restrittive (piuttosto ipocritamente definite "protettive"). L'attuale organizzazione del lavoro, fondata su esigenti livelli di produttività, non può considerare chi sarebbe in grado comunque di offrire buone prestazioni, anche se non massimizzate ai livelli richiesti da quel contesto. Eppure in questo modo si perdono molte potenzialità produttive, che per motivi inerenti proprio la disabilità del soggetto non sono abbastanza valorizzate.

Solo una flessibilità maggiore nell'accogliere (assumere) le persone con disabilità permetterebbe di valorizzare anche queste risorse personali: se una PcD è capace di esercitare un ristretto ambito di funzioni, va valorizzato questo ambito; se una PcD funziona a intermittenza con periodi di inattività, vanno valorizzati i periodi di attività; se una PcD ha difficoltà nelle relazioni interpersonali può trovare un buon adattamento nella semplificazione dei rapporti interni al contesto lavorativo, e così via.

Ecco quindi che il compito dei servizi e anche delle istituzioni politiche è di impegnarsi per allestire contesti di lavoro possibili e idonei per le persone con disabilità (Lepri e Olivetti Manoukian 2021). Questi contesti non devono essere staccati da quelli normali, sia perché si rischia di creare ambienti di lavoro svalorizzati sia perché si impedisce al mondo del lavoro di riconoscere le effettive qualità dei lavoratori con disabilità. Il non inserimento delle PcD nei normali contesti di lavoro priva una società di grandi potenzialità lavorative e misconosce la disabilità come dimensione umana essenziale della composizione sociale stessa. In altre parole, lavorare appresso a una persona disabile ricorda ai normodotati che la disabilità di cui soffre quella persona non è un impedimento a lavorare bene in alcune attività; ma altresì ricorda ai normodotati che la disabilità è una condizione, spesso transitoria o per alcuni permanente, della vita dell'uomo: siamo essere limitati, un groviglio di perfezione e imperfezione, un insieme di competenze e difetti.

Accanto agli interventi psicosociali che un servizio sociale o sanitario mette in campo per migliorare la qualità di vita delle PcD non può quindi mancare, fin dall'inizio del rapporto, la domanda alla persona su quale attività lavorativa vuole svolgere, o riprendere, o per quale formarsi con competenza. Questa domanda dà senso e direzione al progetto di vita della persona, in quanto ne sottende una ben più sostanziale: *"A che servirà la tua vita?"*. Il conseguimento di un ruolo di apprezzabile utilità sociale, e quindi di un ruolo ad essa connesso, rappresenta per chiunque la vera occasione di autostima e di sviluppo di nuove visioni di sé. Il dispiegarsi dell'esistenza si apre nell'età intermedia - quella che la dittatura del PIL chiama "età produttiva" - agli anni dell'utilità sociale. Gli anni della formazione, in particolare quelli della adolescenza, pongono la persona nella condizione incerta e dubbiosa della scelta e rappresentano la spinta ancora potenziale verso le giuste ambizioni di esprimere se stessi nel mondo: per questo è cruciale il lavoro concertato dei servizi nella transizione dalle cure della Neuropsichiatria Infantile alla Psichiatria degli adulti e/o dei servizi sociali dedicati. In questi anni dell'adolescenza e della prima età adulta, le PcD devono ricevere la fiducia e il supporto da parte degli operatori, affinché anche loro come persone possano ambire e conseguire obiettivi autentici, come appunto un posto di lavoro soddisfacente e soprattutto riconosciuto nel suo valore sociale.

Ma se andiamo molto più avanti negli anni, cioè nell'età tarda-adulta fino a quella anziana, quando le persone cominciano a rallentare il ritmo della loro attività e a guardare alla fine dei propri giorni interrogandosi sul significato e il valore di ciò che hanno fatto, ecco che emerge l'enorme importanza dell'opera che hanno compiuto negli anni precedenti. Cioè si chiedono: che cosa rimane del lavoro svolto? Non certo quanto hanno guadagnato: la retribuzione serve per lo più alla sussistenza quotidiana. Ma è piuttosto il valore del lavoro che si deposita nella propria coscienza e la consapevolezza

che ciò che è stato fatto è stato fatto bene, è servito a qualcosa o a qualcuno: fosse anche aver spazzato le foglie di un parco pubblico per diversi giorni ogni settimana o avere lavato i piatti in una cucina di un ristorante o avere imbustato viti e bulloni in innumerevoli sacchetti di plastica. Questo è lo “spirito” del lavoro. *“Fin dal mattino semina il tuo seme e a sera non dare riposo alle tue mani, perché non sai quale lavoro ti riuscirà meglio, se questo o quello, o se tutti e due andranno bene”* (Qoelet 11,6). Questa è una dimensione spirituale che va oltre il semplice prodotto dell’azione lavorativa, ma è anzi insita nell’atto del lavoro perché rimanda a qualcosa che rimane nel proprio passato, un passato che non si cancella. E ancor più di valore spirituale è ciò che rimane oltre la nostra stessa coscienza: io svolgo un lavoro e non so quasi mai dove andrà a finire, se chi ne godrà si interrogherà sull’identità dell’autore che ha dato vita all’opera. Questo contraddistingue inequivocabilmente la temporalità (e anche la caducità) dell’opera lavorativa umana. Ma nello stesso tempo ne esalta anche il valore: ho fatto qualcosa in quel tempo e in quella situazione e anche se l’opera non avrà testimoni che la esaltino, essa rimane definita nel tempo, come la pietra che migliaia di anni fa sconosciuti operai posero nelle strade degli antichi, o parimenti come il pane che viene cotto e mangiato nell’arco di poche ore da ignari consumatori. Entrambi sono opere che si collocano nel tempo della storia umana, destinate a durare nei secoli o destinate a dissolversi in poche ore. Non importa: esse rappresentano comunque lo slancio vitale del lavoro dell’uomo e finalmente il suo valore sociale e spirituale. Di questo valore le PcD non possono essere deprivate.

Inoltre, il compimento dell’opera introduce e dà importanza all’epoca del riposo, del giusto riposo. La vita dell’uomo pur con tempi diversi si articola in un susseguirsi di opere alternate al riposo e alla contemplazione: lavoro e riposo che si alternano in una giornata, in un anno (le meritate vacanze), in un arco di vita (il pensionamento). Possiamo privare le PcD di questo sano equilibrio tra attività e riposo? Tra i *“due principi essenziali della nostra vita: lo slancio personale...e il contatto vitale con la realtà, in ciò che vi è di armonioso e di riposante in esso. Ambedue sono necessari, l’uno quanto l’altro”* (Minkowski 1971). Confrontiamo questa prospettiva con quella di tante PcD in qualche modo obbligate a “occupare” il tempo vuoto di giornate ripetitive e prive di senso, proprio perché prive di lavoro dotato di significato.

Questa è la dimensione dell’utilità del lavoro verso cui la maggior parte delle PcD dovrebbe essere sospinta dai servizi e non lasciata, come troppo spesso avviene, abbandonata e inerte in lunghe e demotivanti attese per trovare il *“posto giusto o più idoneo alle sue capacità”*, senza avere quasi mai interpellato i loro desideri e inclinazioni. Questa è la via da percorrere ovviamente fornendo il supporto tecnico e umano necessario. Il lavoro è un obiettivo primario, non secondario rispetto al conseguimento di altre competenze, come ad esempio quelle abitative. Anzi da un punto di vista più utilitaristico, l’ottenimento del posto di lavoro dovrebbe precedere quello della ricerca della propria casa, se non altro perché un affitto va pagato e la pensione d’invalidità non è certo bastevole.

Il supporto deve essere fornito dai servizi con gli obiettivi di ricerca, ottenimento e mantenimento del lavoro. In pratica un supporto a tempo illimitato, cioè fino a quando una persona ne reclama il bisogno. Non è uno spreco di risorse umane del servizio,

perché il mantenimento del lavoro per la PcD si ripercuote in un evidente risparmio di altre risorse assistenziali che al disoccupato andrebbero invece fornite. Il supporto da parte dell'operatore è essenziale per la conservazione di un buon livello di prestazione lavorativa e quindi per il mantenimento di una qualità di vita soddisfacente e non deludente, come avviene per tutte le persone in condizione di disoccupazione.

Il supporto al lavoro viene fornito da operatori qualificati per questo: non importa che siano operatori dedicati ai tirocini o all'inserimento in cooperative sociali, o operatori dedicati all'avvio al libero mercato. L'importante è che siano operatori dedicati, cioè esperti conoscitori del mondo del lavoro e contemporaneamente esperti conoscitori delle persone che accompagnano: persone con disabilità intellettiva, autismo, disturbi mentali gravi, abuso cronico di sostanze, etc.

Chi non vuole lavorare, neppure mangi (Il Tessalonesi 3,10). San Paolo non dice che chi non lavora non deve mangiare. Sarebbe un'offesa a chi cerca lavoro, ma non lo trova. Dice: *"chi non vuole lavorare"*, e il senso è ben diverso (Gennari, 2015).

BIBLIOGRAFIA

Fioritti, A. e Berardi, D. (2017). *Individual Placement and Support. Manuale italiano del metodo per il supporto all'impiego delle persone con disturbi mentali*. Bologna: Bononia University Press.

Gennari, G. (2015). Il Papa sul tema del lavoro: non Lenin, ma il "compagno" san Paolo. *La Stampa*, 24 agosto 2015.

Giraud, P.-N. (2018). *L'homme inutile*. Paris: Odile Jacob.

Lepri, C. e Olivetti Manoukian, F. (2021). Nella "ripresa" non dimentichiamo le disabilità. Buone leggi e vecchi maestri indicano la strada. *Animazione Sociale*, N. 01/2021, 342, 24-31.

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2009). La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Disponibile da: https://www.esteri.it/mae/resource/doc/2016/07/c_01_convenzione_onu_ita.pdf (u. a. 17/10/2021).

Minkowski, E. (1971). *Il tempo vissuto*. Torino: Einaudi.

Nøkleby, H., Blaasvær, N. e Berg, R. C. (2017). *Supported Employment for People with Disabilities: A Systematic Review*. Oslo, Norway: Centre for the Health Services at The Norwegian Institute of Public Health (NIPH). [Report from the Norwegian Institute of Public Health No. 2017-09].

Nussbaum, M. (2002). *Giustizia sociale e dignità umana*. Bologna: Il Mulino.

Nussbaum, M. (2012). *Creare capacità*. Bologna: Il Mulino.

Rawls, J. (1997). *Una teoria della giustizia*. Milano: Feltrinelli.

Sen, A. (2010). *L'idea di giustizia*. Milano: Mondadori.