



Piano L.I.F.T. 2014 - Azioni di sistema finalizzate alla  
condivisione e sviluppo delle modalità di intervento|  
per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità

## Workshop conclusivo

Monza, 5 aprile 2016

Azione di sistema finanziata da:



Attori	Servizi di accompagnamento				
	AFOL	Co.De.Bri.	Offerta Sociale	IAL Lombardia	SIR
Attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Test + colloqui → in banca dati</li> <li>- Incontro domanda / offerta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione</li> <li>- Tirocini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientamento</li> <li>- Tirocinio</li> <li>- Dote Lavoro</li> <li>- Consulenza aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientamento</li> <li>- LIFT</li> </ul>	Servizi Dote: <ul style="list-style-type: none"> <li>- coaching</li> <li>- orientamento</li> <li>- colloqui 1° e 2° livello</li> <li>- formazione individuale</li> <li>- tirocini</li> <li>- scouting</li> <li>- incontro domanda / offerta</li> <li>- inserimento lavorativo</li> </ul>
Utenti		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 735 prese in carico + utenti Desio</li> <li>- 370 tirocini</li> <li>- 75 assunzioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- circa 400 prese in carico (di cui 2/3 iscritti al CPI)</li> <li>- circa 30 assunzioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 12 prese in carico</li> <li>- 3 assunzioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 100 prese in carico</li> <li>- 5 assunzioni</li> </ul>
Contesti inserimento		<ul style="list-style-type: none"> <li>- cooperazione sociale</li> <li>- logistica</li> <li>- grande distribuzione</li> <li>- medie aziende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- piccole aziende non in obbligo</li> <li>- medie aziende</li> <li>- cooperazione sociale</li> <li>- settori: produzione, enti pubblici, privato sociale, ristorazione, commercio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cooperazione sociale</li> <li>- aziende di vari settori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- grande distribuzione</li> <li>- aziende di vari settori</li> </ul>

# COSA EMERGE DALLA FOTOGRAFIA DEL SISTEMA

- Ruolo significativo dell'ATS che effettua la valutazione del potenziale
- Centralità della relazione tra singolo ente e utente in carico
- Difficoltà nella condivisione di informazione fra gli operatori degli enti relative ad azioni e servizi erogati agli utenti
- Rischio di sovrapposizioni nelle prese in carico degli utenti
- Rischio di ripetizione nell'erogazione dei servizi

- Competenze

- ✓ **trasversali**: relazionali, autonomia nello svolgimento della mansione
- ✓ **specialistiche**: eventuali competenze professionali spendibili nel mercato

I SIL hanno la possibilità di raccogliere facilmente buona parte delle informazioni dal momento che hanno una presa in carico articolata, indipendente dalla Dote; gli altri enti hanno tempi decisamente più ridotti.

# ESIGENZE DELL'UTENTE

Le esigenze di chi cerca un'occupazione e non una fonte di reddito sono

- Esigenza economica / reddito
- Lavoro in azienda, non necessariamente nel pubblico
- Ambiente lavorativo accogliente per relazioni e aspetti logistici
- Mansioni e postazione compatibile con invalidità
- Prospettive relative a solidità aziendale, stabilizzazione (da tirocinio ad assunzione)
- Informazione e visibilità delle prospettive

# NUOVA DEFINIZIONE DEL PROCESSO

- La suddivisione in fasi aiuta a precisare dove e come inizia un intervento rivolto alla persona disabile e come si conclude
- definisce l'insieme delle tante azioni che compongono il processo
- ogni fase ha propri obiettivi ed attività, ma le fasi sono fortemente correlate fra loro
- le diverse fasi non hanno una sequenza temporale certa perché il rapporto tra ente ed utente ha inizio in modi diversi
- gli utenti non usufruiscono necessariamente di tutte le fasi dal momento che il rapporto tra enti e persone disabili è regolato dalle scelte delle persone e delle famiglie

# PROCESSO DI PRESA IN CARICO

Fasi processo	Accesso	Valutazione del potenziale	Accoglienza e Valutazione	
			Accoglienza e prima valutazione	Valutazione strutturata
Attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iscrizione liste L.68</li> <li>- Verifica disponibilità al lavoro</li> </ul>	Fotografia dell'utente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- patologia</li> <li>- capacità fisico / funzionale</li> <li>- test su potenziale</li> <li>- competenze</li> <li>- motivazione</li> <li>- disponibilità</li> <li>- valutazione finalizzata a servizio Match della Provincia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raccolta documenti / anagrafica</li> <li>- Prima valutazione</li> <li>- Introduzione / informazione sul servizio</li> <li>- Raccolta CV (se esiste)</li> <li>- Patto di servizio</li> <li>- Lavoro di rete con enti che hanno in carico la persona</li> </ul>	Valutazione di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- potenzialità</li> <li>- competenze</li> <li>- motivazione</li> </ul> in parallelo alle attività di potenziamento occupabilità
Chi	CPI (Centro per l'impiego)	ATS valutazione del potenziale che effettua: <ul style="list-style-type: none"> <li>- valutazione capacità utenza iscritta liste L.68</li> <li>- test + colloqui</li> <li>→ in banca dati</li> <li>- valutazioni inserite nel servizio Match</li> </ul> CPI che effettua: <ul style="list-style-type: none"> <li>- servizio di prenotazione appuntamento tra utente ed ente dell'ATS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EA (Enti accreditati)</li> <li>- SIL</li> <li>- CPI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EA</li> <li>- SIL</li> </ul>

Fasi processo	Potenziamento occupabilità	Occupazione
Attività	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Potenzialità concretamente raggiungibili → progetto spendibile</li> <li>- Progetto individualizzato</li> <li>- Formazione in aula o in situazione</li> <li>- Tirocinio               <ul style="list-style-type: none"> <li>o extracurricolare</li> <li>o risocializzante (SIL)</li> </ul> </li> <li>- Laboratori (SIL)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Match</li> <li>- Ricerca aziende / disponibilità di postazione lavorativa</li> <li>- Definizione modalità inserimento lavorativo + info/consulenza</li> <li>- Accompagnamento all'inserimento</li> <li>- Mantenimento               <ul style="list-style-type: none"> <li>• legato ai finanziamenti dei SIL</li> <li>• informale per enti accreditati</li> </ul> </li> <li>- Agevolazioni informative (v. ruolo CMD Provincia)</li> <li>- Info/sensibilizzazione</li> <li>- Promozione / accreditamento dell'ente</li> </ul>
Chi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EA</li> <li>- SIL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- AFOL (Match) / CPI</li> <li>- EA</li> <li>- SIL</li> </ul>



# COSA EMERGE DALLA FOTOGRAFIA DEL SISTEMA

- emerge un elevato presidio delle fasi di valutazione del potenziale e della valutazione strutturata dell'utente
- la valutazione strutturata è una fase strategica per lo sviluppo del progetto individuale dell'utente
- è particolarmente importante la condivisione delle informazioni sul potenziamento dell'occupabilità ( tirocini, laboratori, corsi) perché consente di migliorare qualità ed efficacia della presa in carico
- si rivela strategico lo scambio di informazioni sull'utente per evitare prese in carico simultanee o ripetizioni di servizi già erogati
- l'attuale modalità di accesso da parte degli operatori ai servizi informativi non agevola l'ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse
- è utile prevedere la possibilità di uscita dal processo di presa in carico di persone che hanno una bassa occupabilità pur disponendo di una relazione della Commissione Medica provinciale che le indirizza al lavoro



Piano L.I.F.T. 2014 - Azioni di sistema finalizzate alla individuazione e condivisione delle modalità di integrazione lavorativa delle persone con disabilità presso i datori di lavoro del territorio

## **Presentazione degli esiti alla Provincia e ai coordinatori di SIL ed Enti Accreditati**

**Monza, 13 ottobre 2016**

Azione di sistema finanziata da:



L.I.F.T.  
Lavoro - Integrazione  
Formazione - Territorio



PROVINCIA  
MONZA BRIANZA

# A COSA SERVE DESCRIVERE IL PROCESSO

«In situazioni critiche quando l'utente è scompensato, il gruppo di lavoro può diventare ostile.

In questi momenti è importante che l'operatore contenga l'emotività presente nell'ambiente di lavoro.

E' utile avere dei riferimenti relativi ad una modalità di lavoro più razionale.

La presenza di un modello diventa un modo per ricondurre la situazione ad una modalità ottimale»

# FASE OCCUPAZIONE: UN APPROFONDIMENTO

Occupazione	
Scouting / Incontro domanda-offerta	Attività non considerate
Gestione della ricerca dell'azienda e della vendita del servizio	
<p>- <b>Avvio della relazione con l'azienda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ricerca di aziende in obbligo o non in obbligo</li> <li>b) partendo dall'utente in carico all'ente si individuano postazione / clima / aspetti logistici adeguati</li> </ul> <p>- <b>Analisi del bisogno e delle disponibilità dell'azienda.</b></p> <p>- <b>Elaborazione di un piano di inserimento lavorativo.</b> Il piano considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione di tempi</li> <li>• individuazione dei compiti di azienda ed ente accreditato</li> <li>• analisi postazione per l'utente</li> </ul> <p>- <b>Presentazione delle candidature all'azienda</b> che implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparazione dell'utente al colloquio</li> <li>• facilitazione del colloquio di selezione</li> </ul> <p>- <b>Attivazione dell'azione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tirocinio</li> <li>• assunzione</li> <li>• formazione esperienziale</li> </ul>	

# PRESENTAZIONE DEI CASI

- 1) Laura Mantegazza – CONSORZIO SIR – azienda di piccole dimensioni (*Supertec*)
- 2) Elena Casiraghi – OFFERTA SOCIALE – azienda di grandi dimensioni (*Medfarma*)
- 3) Patrizia Serrago – CODEBRI – azienda di piccole dimensioni (*Ca Bella*)
- 4) Stefano Catti – CONSORZIO SIR – azienda di piccole dimensioni (*Fonduta*)
- 5) Elena Abbondi – AFOL – azienda di medie dimensioni (*Bollicine*)
- 6) Elena Casiraghi – OFFERTA SOCIALE – azienda di piccole dimensioni (*Verspray*)

Elevata propensione alla **flessibilità da parte dell'azienda** che comporta:

- orario flessibile
- modifica/riduzione orario di lavoro
- cambio anche ripetuto di mansione
- costruzione di una mansione ad hoc
- spostamento di reparto
- adattamento postazione
- cambio del tutor aziendale

Forte orientamento alla **responsabilità sociale di impresa «di fatto»** che comporta:

- disponibilità aziendale nel confronto dei servizi per l'IL anche quando l'azienda «ha fatto da sola»
- l'azienda si prende carico dei bisogni della persona (anche con attività di socializzazione tra i dipendenti)
- stretta relazione tra azienda e famiglia del disabile
- forme di tutela ad hoc: polizza assicurativa per persone disabili

Gestione informale del **disability management** che genera:

- inserimento lavorativo come processo in evoluzione con obiettivi in divenire
- considerazione del disabile al pari dei colleghi (stessi diritti, esigenze diverse)
- utilizzo di strumenti ad hoc per facilitare l'apprendimento
- servizio inviante utilizzato come supporto per il gruppo di lavoro
- disponibilità per la formazione dei tutor aziendali
- clima positivo, accogliente e collaborativo



## Gestione di **politiche informali** del personale disabile

- assenza di pregiudizi verso la disabilità
- scelta autonoma dell'azienda della persona da assumere
- delega dell'azienda ad enti terzi (consulente del lavoro, commercialista) che contattano i servizi
- l'azienda gestisce il contatto in prima persona e si affida al servizio

## Ruolo strategico degli enti accreditati

- a seguito del contatto da parte dell'azienda svolgono un **ruolo propositivo**
- intervengono in modo risolutivo individuando **soluzioni ad hoc**
- investono tempo, risorse nell'analisi del caso **a volte utilizzando una copertura (dote sostegno) a volte senza copertura economica**
- questo servizio è abitualmente definito **monitoraggio post assunzione** e deve garantire il mantenimento del posto di lavoro
- se il rapporto di lavoro si interrompe **non c'è finanziamento** del servizio

# OCCUPAZIONE: LE NOVITA' RILEVANTI

Occupazione	
Scouting / Incontro domanda-offerta  Gestione della ricerca dell'azienda e della vendita del servizio	Consulenza al Disability Management
<p>- <b>Avvio della relazione con l'azienda:</b>  a) ricerca di aziende in obbligo o non in obbligo  b) partendo dall'utente in carico all'ente si individuano postazione / clima / aspetti logistici adeguati</p> <p>- <b>Analisi del bisogno e delle disponibilità dell'azienda.</b></p> <p>- <b>Elaborazione di un piano di inserimento lavorativo.</b> Il piano considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• definizione di tempi</li> <li>• individuazione dei compiti di azienda ed ente accreditato</li> <li>• analisi postazione per l'utente</li> </ul> <p>- <b>Presentazione delle candidature all'azienda</b> che implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• preparazione dell'utente al colloquio</li> <li>• facilitazione del colloquio di selezione</li> </ul> <p>- <b>Attivazione dell'azione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tirocinio</li> <li>• assunzione</li> <li>• formazione esperienziale</li> </ul>	<p><b>Monitoraggio</b> </p> <p>Si avvale della "Dote Sostegno".</p> <p>Ha un duplice obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nei confronti dell'utente: supportarlo per evitare che possa perdere il posto di lavoro</li> <li>• nei confronti dell'azienda per <b>individuare le strategie di intervento che consentano di arrivare alla soluzione dei problemi</b></li> </ul> <p>In entrambi i casi si tratta di capire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contesto organizzativo</li> <li>- Situazione specifica che si è venuta a creare</li> <li>- Attori coinvolti</li> <li>- Problematiche emerse</li> </ul> <p>La modalità adottata implica incontri ripetuti con i diversi attori e soluzioni ad hoc.</p>