



20 anni di PROGETTAZIONE COOPERATIVA SOCIALE..

..esperienze di reinserimento lavorativo



Chi Siamo

- ❖ ProgettAzione è un'impresa Sociale, ONLUS e Cooperativa Sociale di tipo A e B.
- ❖ Da 20 anni progetta, promuove e gestisce iniziative di carattere sociale volte all'integrazione nella vita quotidiana di persone in una condizione di svantaggio.

LaB di Progettazione

- ❖ Le principali attività che vengono svolte sono:
- ❖ **Segretariato sociale:** archiviazione informatica e cartacea, inserimento dati, gestione centralino.
- ❖ **Comunicazione Sociale:** per Enti pubblici, Aziende e Terzo Settore, consulenza per la redazione di Piani di Comunicazione che definiscano strategie e temi della comunicazione dell'Ente o dell'Azienda, gestione ed aggiornamento di siti internet e relativo invio di newsletter periodiche, cartoon pubblicitari.
- ❖ Nel corso degli anni Progettazione ha sviluppato collaborazioni con diverse Cooperative di Tipo B (Contatto, Il Segno, Namastè, ...) e aperto collaborazione con Enti del Terzo Settore (Botti e Carati, Il Bello dell'usato, Vini e Spiriti, ...) ampliando le opportunità di presa in carico non solo a persone con GCA, ma in generale a persone in situazione di svantaggio.

LaB di Progettazione

- ❖ LaB di Progettazione è un servizio diurno a bassa protezione, specifico GCA che si configura come uno spazio di valutazione, sviluppo e potenziamento delle abilità lavorative.
- ❖ L'orario e la frequenza sono stabiliti secondo i bisogni individuali e il progetto educativo individualizzato (PEI), con la possibilità di percorsi occupazionali integrativi sul proprio territorio di residenza.

L'obiettivo principale è *l'acquisizione e il potenziamento di prerequisiti di abilità utili all'inserimento lavorativo* quali:

- capacità produttiva
- collaborazione
- autonomia operativa
- organizzazione e gestione dei tempi e spazi di lavoro
- riconoscimento dei ruoli/gerarchie
- mantenimento di un comportamento adeguato

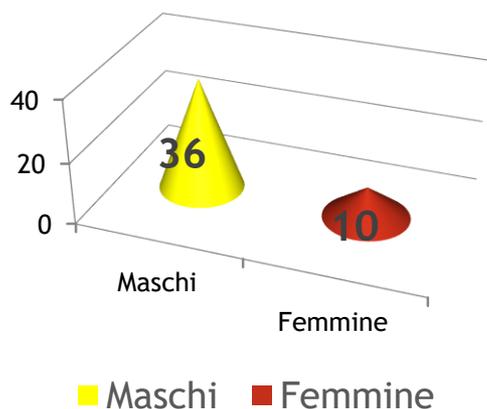


- ❖ Il nostro centro favorisce l'attività lavorativa **sia in una prospettiva clinico/terapeutico** (attività lavorativa come strumento per favorire il processo di riabilitazione) **sia in una prospettiva specificatamente occupazionale** (lavoro «vigilato» non competitivo, lavoro protetto competitivo) .
- ❖ INSERIMENTO OCCUPAZIONALE: le attività in cui viene coinvolta la persona con CGA non sono orientate alla produttività, ma svolgono una funzione più specificatamente “terapeutica”, mirando a favorire la ripresa di identità di autonomia e autodeterminazione e la ricostruzione del progetto di vita;
- ❖ INSERIMENTO LAVORATIVO TUTELATO: retribuito o non retribuito, in cui la persona con CGA viene posta in condizioni di produttività, anche se in ambiente protetto e non competitivo. L'attività lavorativa oltre a svolgere le funzioni descritte più sopra, si connota anche come elemento favorente la partecipazione sociale, seppure in contesti adattati;
- ❖ INSERIMENTO LAVORATIVO NEL MONDO COMPETITIVO: in cui oltre ai due aspetti descritti nei punti precedenti, il reinserimento assume una valenza di recuperata autosufficienza economica e di recupero del ruolo di produttore di reddito per la famiglia, connotandosi come

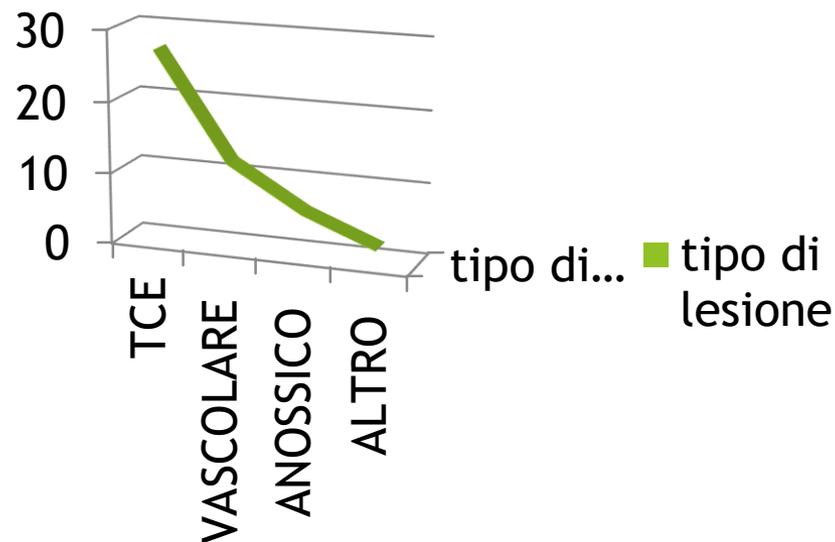
Indagine 2013-2018

Sono state indagate GCA (età media 41) in fase degli esiti seguite dal 2015 al 2018 presso la nostra Cooperativa sociale .

Identità di genere

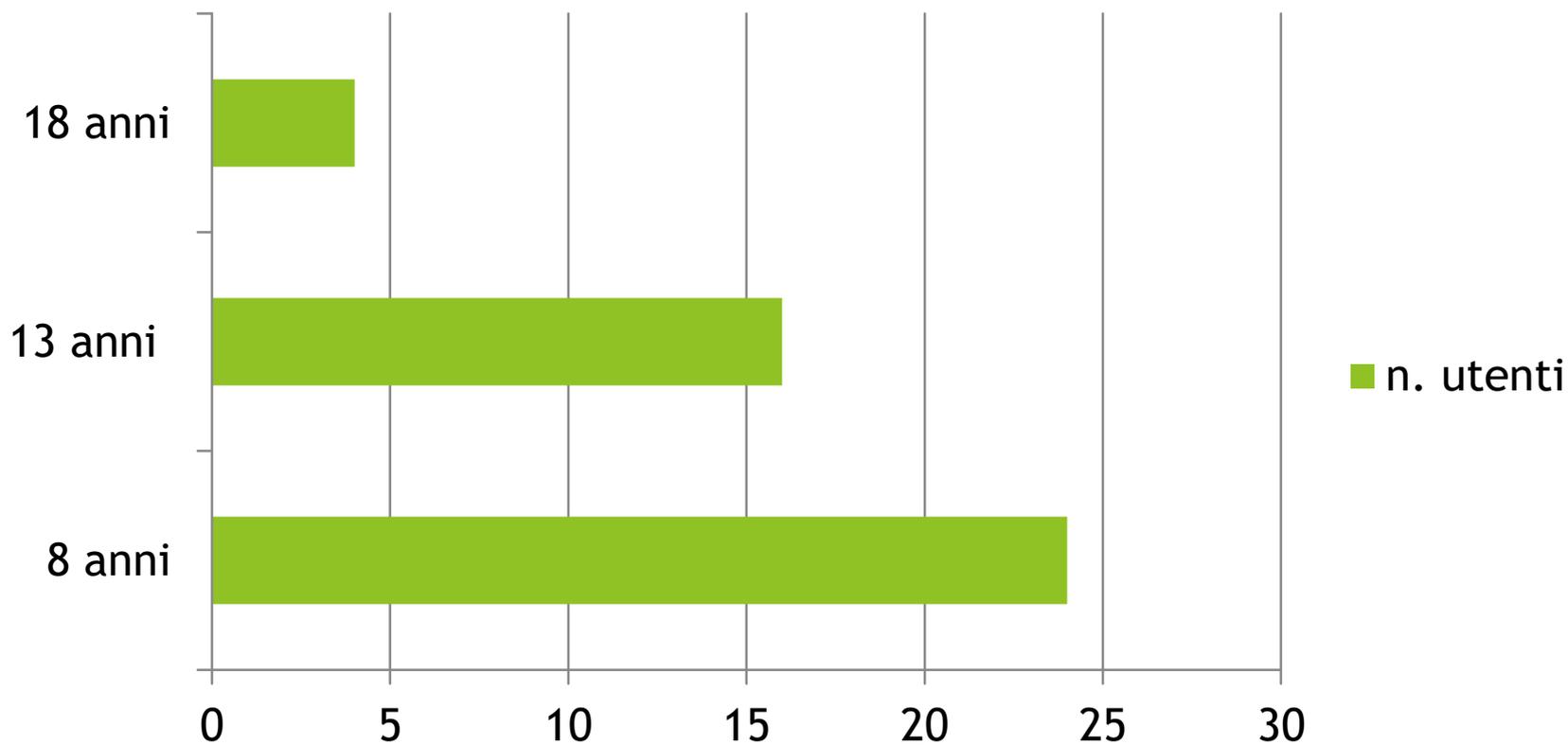


tipo di lesione



2013-2018

Scolarizzazione



Lavori manuali		Lavori non manuali/ o parzialmente manuali		Studenti	Nessun lavoro e terminato corso di studi
Idraulico/ Elettricista	2	Informatico	2	6	1
Operaio	11 (di cui 2 responsabili- specializzati)	Universit. Cattedra	1		
Magazziniere	2	Musicista	1		
Meccanico	1	Cassiera	2		
Muratore	5	Commercialista/ ragioniere/ bancario	4		
Parcheggiatore	1	Medico	1		
Pasticciere/ CUOCO	2	Commesso	2		
		Oss	1		
		Giornalista	1		
	Tot 24		Tot 14		

Lab	17
Socio-occupazionali	11
PRR/TRR/TIS	6
Interventi occupazionali presso territorio di residenza	6
Convenzioni art. 14	2
Dipendenti cooperativa B	2
Tirocinio a scopo assuntivo	1
Stage curricolari alternanza scuola-lavoro	1



Sono previste tre tipologie d'intervento:

1°osservativo, 2° socializzante, 3° socio-occupazionale.

- 1) T.R.R 1 osservativo**
- 2) T.R.R 2 socializzante**
- 3) T.R.R 3 socio-occupazionale**

Art. 4 Obiettivi

L'attivazione del T.R.R. prevede la copertura **per infortuni sul lavoro INAIL** a carico dell'Ufficio di Piano, quale promotore dell'iniziativa e **l'Assicurazione Infortuni e Responsabilità Civile per i servizi socio assistenziali della Regione Lombardia.**

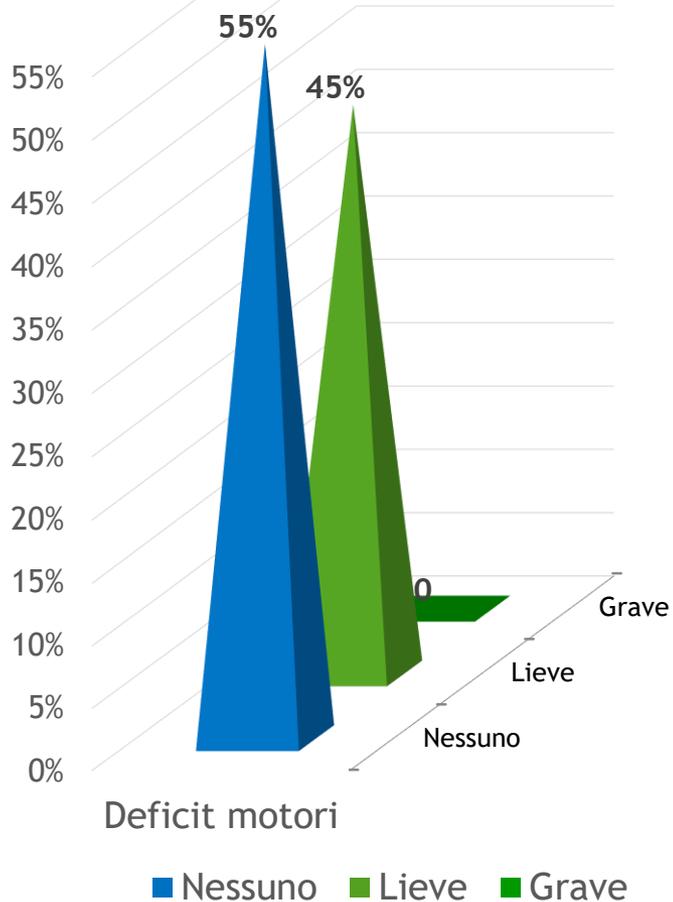
<i>Variabili pre-trauma</i>	<i>Variabili associate al trauma</i>	<i>Variabili Neuropsicol.</i>	<i>Variabili ambientali</i>	<i>Variabili emotive</i>
• Età, Sesso	• Eziologia	• Memoria	• Esperienza lavorativa pregressa	• Aspetti personologici
• Scolarità	• Severità	• Attenzione	• Supporto datore di lavoro	• Immagine del Sé professionale
• Occupazione pre morbosa (moderato)	• Valutazione funzionale in fase di recupero (forte)	• Linguaggio	• Supporto alla famiglia	• Angosce di perdita di sostegni economici
• Organizz. familiare	• Interventi Neurochirurgici	• Funzioni esecutive	• Cause di risarcimento	
		• Alterazioni comportamentali/relazionali	• Servizi sociali e territoriali	
		• Sviluppo di quadri psicopatologici seguenti al trauma	• Esperienze dell'iter di tirocinio	

ASPETTI DI RISCHIO campione

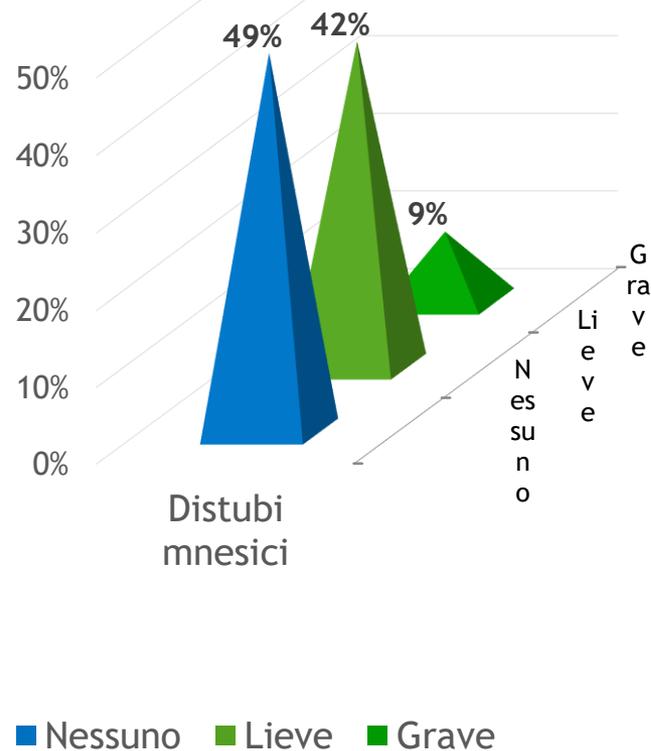
- ❖ Anomalie comportamentali nel 75% dei casi (eccesso o difetto);
- ❖ Deficit nella produzione e comprensione del linguaggio nel 90%;
- ❖ Relativamente all'età si è rivelata predittore favorevole tra 18-35 anni, nel 70% dei casi meno favorevole tra 35-50 aa, e sfavorevole oltre i 50 anni;
- ❖ la presenza/ assenza e la validità di un supporto dei servizi sociali e territoriali;

ASPETTI DI RISCHIO campione

Deficit motori:



Disturbi di memoria:



ASPETTI DI RISCHIO campione

- ❖ Invalidita': tra il 46% - 75% e tra il 76% e il 99%
- ❖ Come prevedibile, all'aumento dell'invalidità corrispondono minori possibilità di integrazione lavorativa.
- ❖ inferiore al 46% hanno una difficoltà maggiore a trovare lavoro rispetto alla fascia d'invalidità tra 46% e 75%, non potendo usufruire dei vantaggi stabiliti per legge, fra cui l'iscrizione nelle liste per il collocamento mirato;
- ❖ Inoltre le aziende usufruiscono di sgravi fiscali ed assolvono all'obbligo di assunzione solo se impiegano persone inserite nelle liste per il collocamento mirato; (art. 14 > 79%).

FAMIGLIE E DINAMICHE INTERPERSONALI

Modello circonflesso di Olson

- **coesione** : legame emotivo che i singoli membri della famiglia hanno l'uno nei confronti dell'altro.

DISIMPEGNATA-SEPARATA-CONNESSA-INVISCHIATA

- **adattabilità** : capacità del sistema di cambiare la propria struttura di potere, i rapporti di ruolo e le regole di relazione in risposta agli stress ambientali o evolutivi

RIGIDA-STRUTTURATA-FLESSIBILE-CAOTICA

Nelle aree estreme di entrambe le sequenze ritroviamo aspetti di disfunzionalità e nelle aree intermedie le famiglie che l'autore definisce bilanciate. Olson considera anche la variabilità data dalle varie fasi di ciclo vitale che la famiglia attraversa, pertanto esistono fasi di ciclo di vita familiare di maggiore o minore capacità di coping.

I MEDIATORI DELLO STRES

Secondo uno studio di Olson (1983) gli aspetti che favoriscono i comportamenti di coping familiare riguardano la capacità dei vari sottosistemi di aumentare il livello di coesione, di adattabilità e la comunicazione fra i membri.

ASPETTI DI RISCHIO campione

- ❖ Vecchio posto di lavoro /demansionamento
- ❖ Cambiamenti radicali delle attività lavorativa
- ❖ Lavoro suoi significati:

1 Impiego di un'energia per raggiungere uno scopo determinato.

2 Occupazione specifica che prevede una retribuzione ed è fonte di sostentamento; esercizio di un mestiere o di una professione.

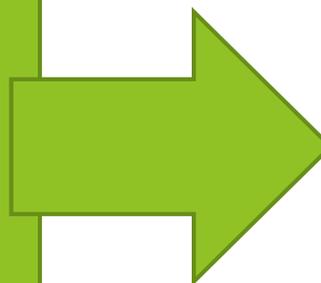
Progetto pilota- mestieri Regione Lombardia

- ❖ Il progetto prevede di integrare i servizi finalizzati all'inserimento occupazionale del disabile previsti dalle **“Dote unica al lavoro - ambito disabilità”** con ulteriori servizi di tipo socio-sanitario, i cui destinatari sono soggetti disabili non immediatamente collocabili
- ❖ Ciascuna rete è composta da:
 - Collocamento Mirato;
 - Servizi Sociali e/o il Servizio Integrazione Lavoro (SIL) e/o i Servizi Sanitari.





Mestieri Lombardia, in qualità di **capofila**, è attivo come **Operatore Accreditato** nella gestione del Piano Provinciale Disabili dal 2005 maturato un'esperienza significativa e una conoscenza approfondita del territorio e dei servizi d'inserimento lavorativo che gestisce per conto degli Ambiti degli di Seriate e Grumello e Val Seriana e Val di Scalve.



Ambiti territoriali sono presenti attraverso i loro **Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL)** che operano in stretta collaborazione con i Servizi Sociali di base e i Servizi Specialistici attivi nel campo della psichiatria



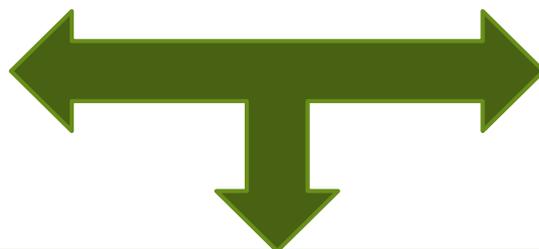
- ❖ Per la definizione della fascia d'aiuto di appartenenza, si applicano i criteri della **DGR di Regione Lombardia n.1106/2013** (distanza dal mercato del lavoro, tipologia e percentuale di invalidità, titolo di studio, età- 15-24- >55, genere):
 - ❖ □ **Fascia 3** (punteggio da 70 a 84): necessità di servizi intensivi e dedicati per un lungo periodo (intensità di aiuto alta);
 - ❖ □ **Fascia 4** (punteggio da 85 a 100): necessità di servizi di accompagnamento continuo nell'arco della vita lavorativa (intensità d'aiuto molto alta).
- ❖ I destinatari delle iniziative progettuali saranno individuati sulla base delle segnalazioni provenienti dai Servizi Sociali e dai Comitati Tecnici (ex art.8-1bis della L.68/99), con priorità rivolta a:
 - ❖ - persone con maggiore anzianità di iscrizione
 - ❖ - persone che abbiano già sperimentato almeno un percorso finalizzato all'inserimento lavorativo con esito negativo
 - ❖ - persone con patologia psicologica, cognitivo-intellettuale, motoria o mista
 - ❖ - persone con familiari a carico/in condizione di urgente necessità economica certificata dal Servizio Sociale di riferimento.
- ❖ Ciascuna rete dovrà prenderà in carico **almeno 20 persone disabili** in possesso dei requisiti previsti



Gli interventi si suddividono
fondamentalmente in 3 aree:

un percorso individuale che si articola in tre
fasi:

Orientamento
intellettivo-cognitivo



Analisi attitudinale e
motivazionale

Analisi personologica



Regione Lombardia

DURATA INTERVENTI

Attività	Ore
Indagine esplorativa generale	1,5 h
5 incontri per la somministrazione dei test	7 h
1 incontro di restituzione	2,5 h
Elaborazione dati e stesura relazione	2 h
TOTALE	13 h

QUESTIONARIO PRELIMINARE

- ❖ **Documentazione clinica pregressa:** (visita neurologica - RM (risonanza magnetica) TAC, visita psichiatrica, valutazione neuropsicologica e/o logopedica; valutazione fisiatrica
- ❖ **Trattamenti in attivo:** Trattamento fisioterapico/fisiatrico; Trattamento psicologico /psioterapeutico/psichiatrico; Trattamento neuropsicologico /logopedico
- ❖ **Informazioni su** (autonomia abitativa, patente, scolarizzazione, attività lavorativa pregressa, storia di abuso da sostanze, tipo di sostegno familiare e di rete sociale/amicale , eventuale terapia farmacologica, presenza di disturbi (Comportamentali;Cognitivo-intellettivi; Emotivo-affettivi; Motori); Utilizzo:tablet; telefono; pc.



STRUMENTO DI INDAGINE PER ORIENTAMENTO LAVORATIVO NELLE FRAGILITA'

Q-OLF 287 item

MOTIVAZIONE

MODALITA' DI APPROCCIO AL LAVORO

CONOSCENZE TEORICO-PRATICHE

RESPONSABILITA'

FIDUCIA NELLE PROPRIE COMPETENZE

DISPONIBILITA' AL CAMBIAMENTO

ASPETTI COMPORTAMENTALI SUL LAVORO

COMPETENZA ALLA LEADERSHIP

Modalità di erogazione:



Attraverso un colloquio con un questionario e schede specifiche, si raccolgono informazioni circa i desideri, aspettative, fabbisogni e preferenze rispetto alla propria sfera lavorativa (profilo degli interessi professionali, profilo dell'autoefficacia professionale, profilo degli stili e delle motivazioni professionali, profilo dei valori e delle aspettative professionali).

- ❖ RISPOSTE GRADUATE 1= per nulla; 2= poco; 3= in parte; 4= molto; 5= moltissimo
- ❖ 72 item per le abilità professionali

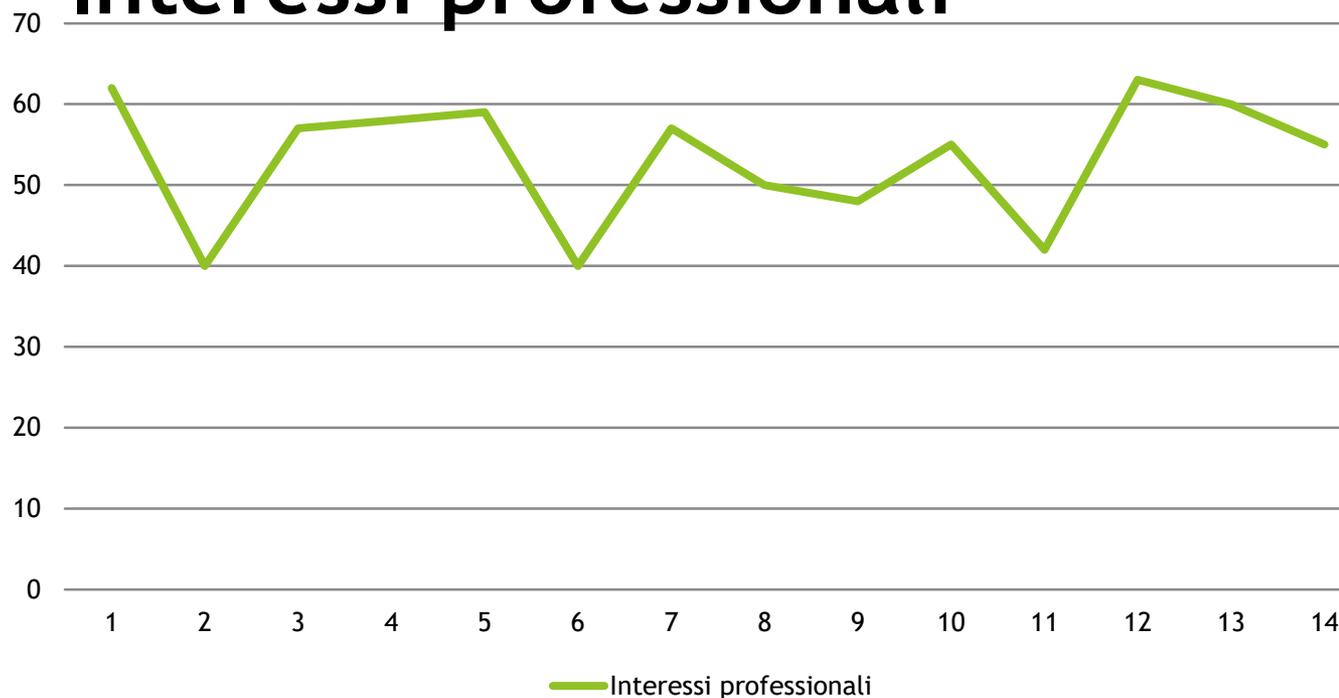


Esempio: sottocategorie

Legenda:

1. Agricoltura ed allevamento
2. Artigianato
3. Artistiche
4. Commerciali
5. Comunicative
6. Economia/finanza
7. Edilizia
8. Informatiche
9. Giuridiche
10. Militari
11. Educazione/istruzione
12. Ristorazione
13. Socio-sanitarie
14. Turismo

Interessi professionali



71 ITEM

Motivazione

- Intrinseca
- Estrinseca
- Alla propria quotidianità

Modalità di approccio al lavoro

- Schematismi comportamentali
- Rigidità strumentali
- Collaborazione

Conoscenze teorico-pratiche

- Teorico-pratiche
- Pratiche
- Teoriche

Modalità di approccio al lavoro

- Responsabilità verso se stessi
- Responsabilità altrui
- Responsabilità del contesto

Fiducia competenze

- Cognitive
- Emotive
- Contesto/ambiente

Disponibilità al cambiamento

- In un contesto/ambiente lavorativo
- Personale/identità professionale
- Vissuti emotivi legati al cambiamento

Aspetti comportamentali e contenuti ideativi sul lavoro

- Legati a vissuti emotivi/senza azioni dirette
- Legati a contesto/ambiente
- Legati ad azioni dirette

Competenze alla leadership

- Leadership autoritaria
- Leadership democratica
- Leadership permissiva

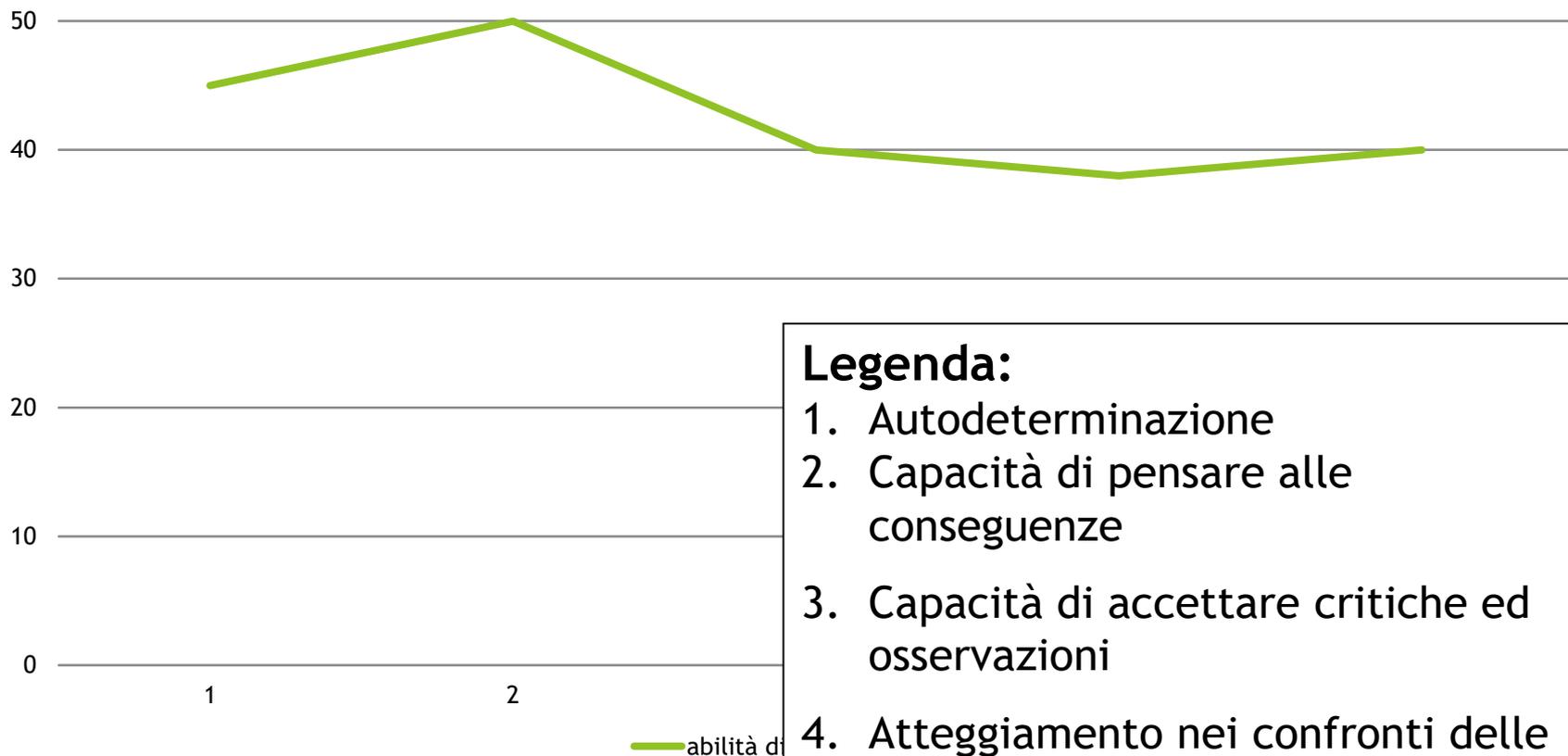
Motivazione, strategie e metodo di lavoro



Legenda:

1. Gestione del tempo di lavoro
2. Controllo dell'ansia e della paura per valutazioni e prove
3. Motivazione nei confronti del lavoro
4. Analisi ed elaborazione delle informazioni
5. Strategie di lavoro
6. Procedure di autocontrollo dell'efficacia del lavoro
7. Modalità di organizzare le informazioni
8. Selezione delle idee principali
9. Atteggiamento verso il lavoro
10. Concentrazione

Motivazione, strategie e metodo di lavoro



Legenda:

1. Autodeterminazione
2. Capacità di pensare alle conseguenze
3. Capacità di accettare critiche ed osservazioni
4. Atteggiamento nei confronti delle situazioni problematiche
5. Abilità di interagire con gli altri

Output previsti per il servizio offerto:

Viene creato un profilo di orientamento così articolato:

- ❖ profilo degli interessi professionali e culturali;
- ❖ profilo psicoattitudinale;
- ❖ profilo della motivazione professionale, delle strategie e del metodo di lavoro;
- ❖ profilo delle abilità di problem solving, delle capacità di pianificazione e di organizzazione;
- ❖ profilo dell'autodeterminazione, della capacità di pensare alle conseguenze e della capacità di accettare critiche ed osservazioni;
- ❖ profilo delle abilità ad interagire con gli altri su di un piano relazionale duale e gruppale in contesti strutturati e definiti da regole.

Obiettivi del progetto:



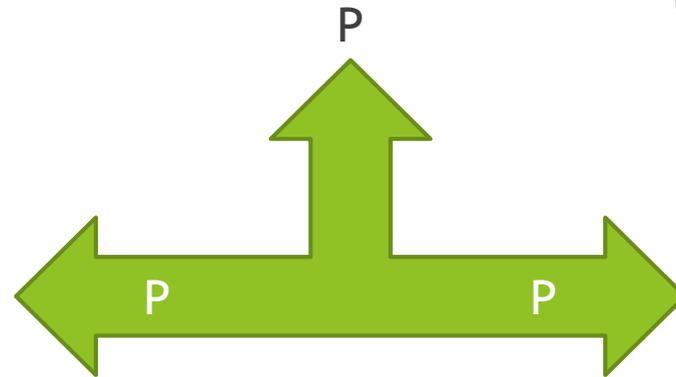
- ❖ Sperimentare nuove modalità di supporto all'inserimento lavorativo rivolte a soggetti disabili non immediatamente collocabili, attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti di indagine e valutazione utilizzati da un'equipe specializzata costituita da psicologi/psicoterapeuti e neuropsicologi, oltre che di un'accurata consulenza sulla situazione sanitaria e sul quadro normativo complessivo offerta da operatori specializzati
- ❖ ri-orientare i destinatari in un progetto maggiormente attinente agli elementi emersi dalla valutazione clinica specialistica e dalla consulenza ANMIC; tale orientamento potrebbe concretamente significare l'attivazione della Dote Disabile oppure l'avvio di un percorso socio-occupazionale oppure ancora la richiesta di aggravamento dell'invalidità civile.
- ❖ consolidare e rafforzare le reti esistenti dei tavoli e l'impegno degli enti accreditati ad un'attenzione per i disabili di più difficile collocazione
- ❖ fornire spunti di riflessione e innovazione a servizi e progettualità che già oggi si occupano dell'inserimento lavorativo dei disabili

Modalità organizzative, strumenti e metodologie di lavoro:



- ❖ mettere a disposizione sia contesti di tirocini idonei alle necessità del profilo sia figure educative (tutor) a supporto dell'inserimento lavorativo o osservativo in contesto protetto aziendale o protetto, ma anche a supporto dell'accompagnamento della persona nelle pratiche necessarie all'eventuale richiesta di aggravamento: il tutto in collaborazione e stretto raccordo con i servizi sociali inviati.
- ❖ sia di approfondimenti sanitari, qualora necessari.

Cosa valutare?



- 1. Posizione: cosa l'individuo dovrebbe essere in grado di fare (presente)**
- 2. Prestazione: quale contributo l'individuo ha realmente dato (passato)**
- 3. Potenziale: cosa l'individuo potrebbe essere in grado di fare se ricoprisse una diversa posizione (futuro)**

BISOGNO	AZIONE ORGANIZZATIVE
Fisiologici	Compensi, salario, incentivi economici Condizioni di lavoro
Sicurezza	Condizioni di lavoro, sicurezza sul lavoro, benefici aziendali, tipologie contrattuali
Affiliazione	Gruppo di lavoro, leadership, supervisione
Stima ed autostima	Riconoscimenti, status lavorativo, ricompense sociali
Autorealizzazione	Successo, contenuti del lavoro

PERCEZIONE IMMAGINE LAVORATIVA GCA

- 1. AREA DELLE RELAZIONI**
2. AREA DELLO SVILUPPO
3. AREA DEL RUOLO
4. AREA DELLA GESTIONE
(MOTIVAZIONE ESTRINSECA)

- ❑ **Bisogno di avere successo**
- ❑ **Bisogno di evitare il fallimento**



Obiettivi consapevoli

INTENZIONI
PROFESSIONALE

MOTIVAZIONE
PRESTAZIONE

- ▶ **Valenza** (il valore associato dal singolo a ciascun risultato);
- ▶ **La strumentalità** (il grado di relazione tra la prestazione lavorativa e il conseguimento del risultato atteso)

- ❑ **LOCUS OF CONTROL**
- ❑ **STILE DI ATTRIBUZIONE**
- ❑ **SENSO DI AUTOEFFICACIA**
- ❑ **AUTOSTIMA**

Riabilitazione occupazionale



Fattori estrinseci

- opportunità di prova
- supporto emotivo
- Feedback professionali



Fattori intrinseci

- sperimentazione
- recupero dell'identità
- integrare risorse e limiti

Ogni persona è si portatrice di un vasto potenziale di bisogni, inclinazioni e capacità, ma la loro espressione è largamente influenzata dalle situazioni. Queste possono essere sia occasioni di opportunità che di vincoli e incidono sul funzionamento e sullo sviluppo delle personalità individuali, in relazione a come vengono percepite e affrontate.

Conclusioni

- ❖ L'obiettivo del progetto dovrà quindi:
- ❖ essere appropriato, cioè tener conto per quanto possibile, della realtà della persona e del mercato del lavoro;
- ❖ utilizzare le qualifiche professionali del lavoratore: gli aspetti compatibili e trasferibili della sua esperienza devono essere privilegiati nella definizione dell'impiego più adatto;
- ❖ essere senza pericolo, per la salute emotiva della persona
- ❖ prevedere sia una équipe dedicata specifica (che includa un tutor accompagnatore e un neuropsicologo) sia prevedere un attento utilizzo della normativa attuale e delle opportunità dalla stessa offerte in tema di reinserimento lavorativo sociale.

Le specificità del processo di ri-collocazione e accompagnamento

Competenze	Attività	Specificità del processo
Equipe	Riabilitazione sociale	Osservazione su relazione e autonomie
Assistente Sociale	Coordinamento col territorio	Collocamento mirato, tempi di malattia, pensione
Neuropsicologo/ Psicoterapeuta	Profilo di orientamento	Esperienze professionali pregresse
Psicologo	Progetto individualizzato	Condivisione percorso e adesione della famiglia
Esperto aziendale	Individuazione mansioni possibili	Compatibilità con proposte aziendali, verifica accettabilità demansionamenti
Tutor	Tirocini - Borsa lavoro	Motivazione sulle mansioni proposte
Tutor	Follow-up	Tenuta relazionale - motivazionale

Un lavoro e un livello di supporto sbagliati possono andare a detrimento dell'immagine di sé

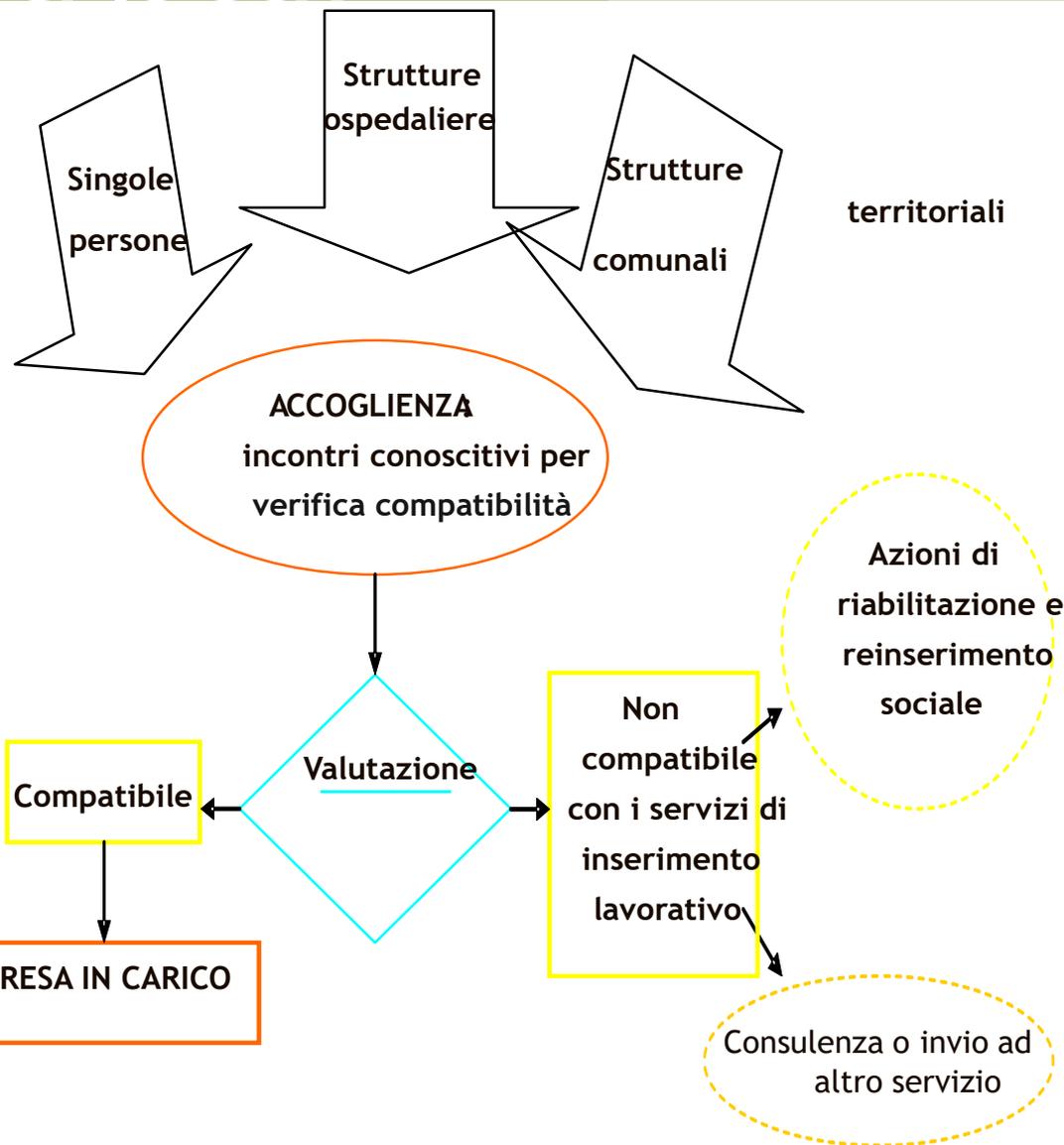
In riabilitazione occupazionale il PROCESSO COSTRUITO COME ASPETTO FONDAMENTALE

- ❖ Necessarie AZIONI per colmare la distanza tra bisogni delle famiglie e servizi: Aspettative della persona e della famiglia spesso lontane dal lavoro possibile
- ❖ Favorire circolazione informazioni
- ❖ Incrementare la collaborazione tra strutture specializzate e servizi territoriali: Azioni coordinate con strutture territoriali per il lavoro
- ❖ Ricostruzione del Sé professionale passato
- ❖ Necessità strumenti standardizzati
- ❖ ASSUNZIONE E MANTENIMENTO (tutoraggio)

Il ciclo delle risorse umane



Il ciclo di inserimento lavorativo Per le GCA



GRAZIE PER L'ATTENZIONE