

PROGETTO PROXIMITY.CR FRAGILITÀ, OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Convegno per operatori sociali, del lavoro e volontari



Il Lavoro. Uno sguardo d'insieme

Domenico Tripodi



Venerdì 26 agosto 2022

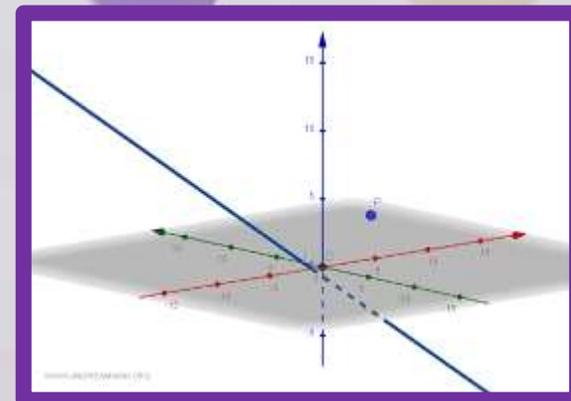


PROXIMITY=
PROSSIMITA',
vicinanza,
contiguità



Vicinanza

**Breve distanza,
nello spazio e nel
tempo**



**Avere in comune con
altri idee, stati d'animo,
compartecipare**





Negozi di prossimità



**Punto vendita
al dettaglio
con superficie
non superiore
ai 150 mq**



**Molto apprezzati
soprattutto nel
periodo di pandemia e
del lockdown, quando
non si poteva uscire
dal proprio territorio.
Erano l'unico modo
per potersi
approvvigionare**



**Noi viviamo i nostri momenti
di prossimità/vicinanza in
diversi contesti: ambito
familiare, scuola, amici, lavoro**





Uno dei momenti di
maggior prossimità è il
MONDO DEL LAVORO, che
può essere **INCLUSIVO**
oppure può escludere in
modo **TRANCHANT**





**Un contesto sociale
disgregante tende ad
accentuare le difficoltà
delle persone che già
hanno delle fragilità**

Ed ecco la questione sociale: un contesto sociale con norme conflittuali, senza regole o con regole deboli o assenti, mette le persone con fragilità in uno stato di ansia e profondo malessere



Il sociologo Emile Durkheim, nel libro «La divisione del lavoro sociale» nel 1893 conia il termine «ANOMIA». Il termine descrive la situazione di disagio e profondo malessere che si verifica in una società, qualora le regole siano in conflitto, deboli o assenti.

FRAGILITA'

- ❖ Individuo perde uno o più domini funzionali (fisico, psichico, sociale).
- ❖ La persona fragile tende a nascondere le sue vulnerabilità.



PRINCIPALI CAUSE DELLO STATO DI FRAGILITA'

ESTERNE, non
attinenti con la
persona



INCIDENTI SUL LAVORO



INCIDENTI DI VARIA
NATURA



CARENZE AFFETTIVE



ASPETTATIVE FAMILIARI



MALATTIE



PROBLEMATICHE
FAMILIARI



ASPETTATIVE SOCIALI



DETENUTI/
EX
DETENUTI



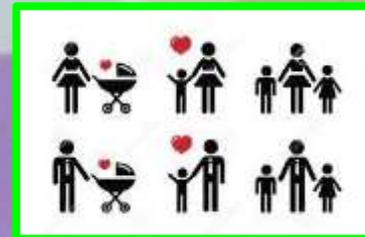
MINORI



SENZA FISSA
DIMORA



ANZIANI



FAMIGLIE
MONOGENITORIALI



PERSONE CON
DIPENDENZE

Nella società contemporanea le categorie più vulnerabili e a rischio discriminazione sono:



IMMIGRATI



PERSONE CON
DISABILITA'



DONNE



FAMIGLIE
NUMEROSE



ROM



FRAGILITA'



DISABILITA'



DISABILITA'

Tra le fragilità annoveriamo la disabilità, più facile da individuare e sulla quale abbiamo delle linee guida.



Passiamo dal modello medico al modello bio-psico-sociale

DISABILITA' – CONVENZIONE ONU SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITA'



Modello medico

versus

Modello sociale

- | | | |
|----------------------------|----|---|
| • Problema PERSONALE | vs | Problema SOCIALE |
| • cura medica | vs | integrazione sociale |
| • trattamento individuale | vs | azione sociale |
| • aiuto professionale | vs | responsabilità individuale & collettiva |
| • intervento sulla persona | vs | modificazione ambientale |
| • comportamento | vs | atteggiamenti |
| • prendersi cura | vs | diritti umani |
| • politica sanitaria | vs | politiche |
| • adattamento individuale | vs | cambiamento sociale |



DISABILITA': complessa relazione tra la condizione di salute di una persona, fattori personali e fattori ambientali



QUESTO E' IL LAVORO CHE NON VOGLIAMO PIU' VEDERE!



Tratto dal film «**Tempi moderni**» di **Charlie Chaplin**
1936

Spersonalizzazione della persona



Questo è il lavoro
che comincia a
piacerci!



IL LAVORO QUESTO SCONOSCIUTO



**FRAGILE
LAVORO**

**FRAGILE
DIGNITA'**

**Un lavoro precario, non
organizzato, non
valorizzante accentua le
fragilità della persona e la
esclude dal contesto sociale**

LAVORO: l'esperienza lavorativa è una QUESTIONE SOCIALE E CULTURALE



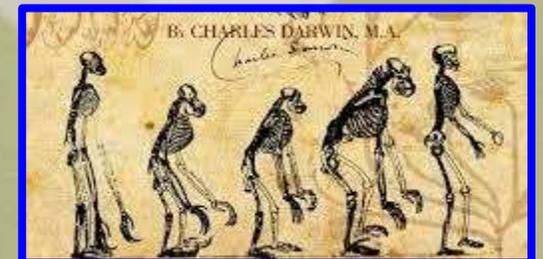
**LUOGO DI INCLUSIONE VS LUOGO DI
MARGINALIZZAZIONE**



**LUOGO DI RICONOSCIMENTO VS
NEGAZIONE DEI DIRITTI**



**LUOGO DI DIGNITA'
PERSONALE E SOCIALE VS
SCIVOLAMENTO NELLA
NECESSITA' E
NELL'ADATTAMENTO**





**CI SONO DUE DIMENSIONI
SULLE QUALI L'ESPERIENZA
LAVORATIVA DIVIENE UNO DEI
LUOGHI SOCIALI DI RILEVANTE
FORZA ABILITANTE O
DISABILITANTE**



**Incontro e rielaborazione delle
fragilità personali di ogni
lavoratore dentro
l'organizzazione e le relazioni di
lavoro. E' una questione di
cultura, di cura alle risorse
umane, della comunità impresa**

**SRADICAMENTO -
DESAFFILIATION del vincolo
sociale che molti vivono
fortemente, soprattutto i
giovani. Sradicamento che
tocca la memoria e la
relazione tra generazioni: crea
senso di incertezza e tocca la
speranza verso il futuro.**

FUNZIONI LATENTI DELL'ESPERIENZA LAVORATIVA

**Luogo concreto
di attesa, veglia
reciproca gli uni
su gli altri e di
relazioni sociali**



**Carattere di
rafforzamento (o
messa in crisi)
delle identità**



**Le dimensioni di
autostima che
coltiva (o atrofizza)**



**Organizzazione del
tempo ed
integrazione con le
altre dimensioni
della vita
personale**



RITESSITURA DI RELAZIONI SOCIALI

**Come nasce il lavoro oggi?
Dentro quali intenzionalità ed
obiettivi?**

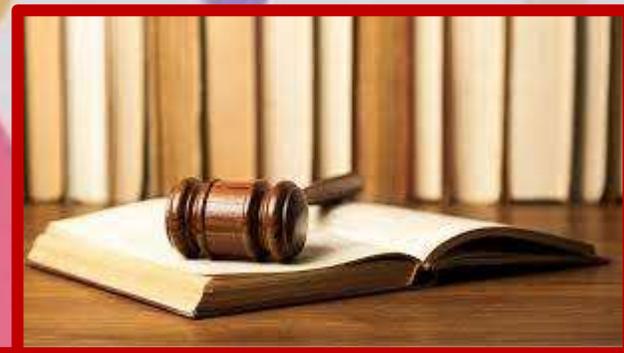


- ❖ **E' importante seguire e vegliare i percorsi dei lavoratori.**
- ❖ **Occorre acculturare i contesti.**
- ❖ **Che le esperienze lavorative siano un luogo di ritessitura e costruzione del progetto di vita.**

**DOBBIAMO CHIAMARE IN CAMPO LE
ISTITUZIONI**



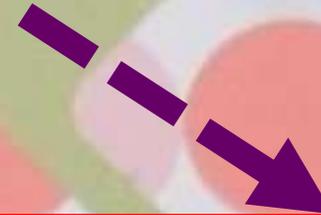
**Devono mettere in campo
NORME che facilitino gli aiuti
verso i soggetti fragili**



**Le leggi non devono rimanere
semplicemente degli scritti,
ma devono essere tradotte in
AZIONE**

EMERGE UN IMPORTANTE RUOLO SOCIALE DELLE IMPRESE

RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA



- ❖ Non basta dire di aver attuato iniziative in favore della comunità.
- ❖ Bisogna farsi carico delle fragilità che si presentano
- ❖ Bisogna trovare delle risposte





EMERGE UN IMPORTANTE RUOLO SOCIALE DELLE IMPRESE

Come l'impresa dal territorio prende è bene che allo stesso territorio restituisca:

- offrendo contributi che aiutino al superamento delle problematiche delle persone con fragilità ed
- offrendo lavoro mirato costruito intorno alle abilità delle persone che permetta alla stessa di sentirsi accettato, ben -voluta, accolta, inclusa.



L'INCLUSIONE LAVORATIVA E' LA RISPOSTA

Quali sono le PROSPETTIVE?



Creare una stretta correlazione tra lavoro e dignità della persona



Stimolare l'appartenenza, creare relazioni durature che diano risposte adeguate ad ognuno di noi

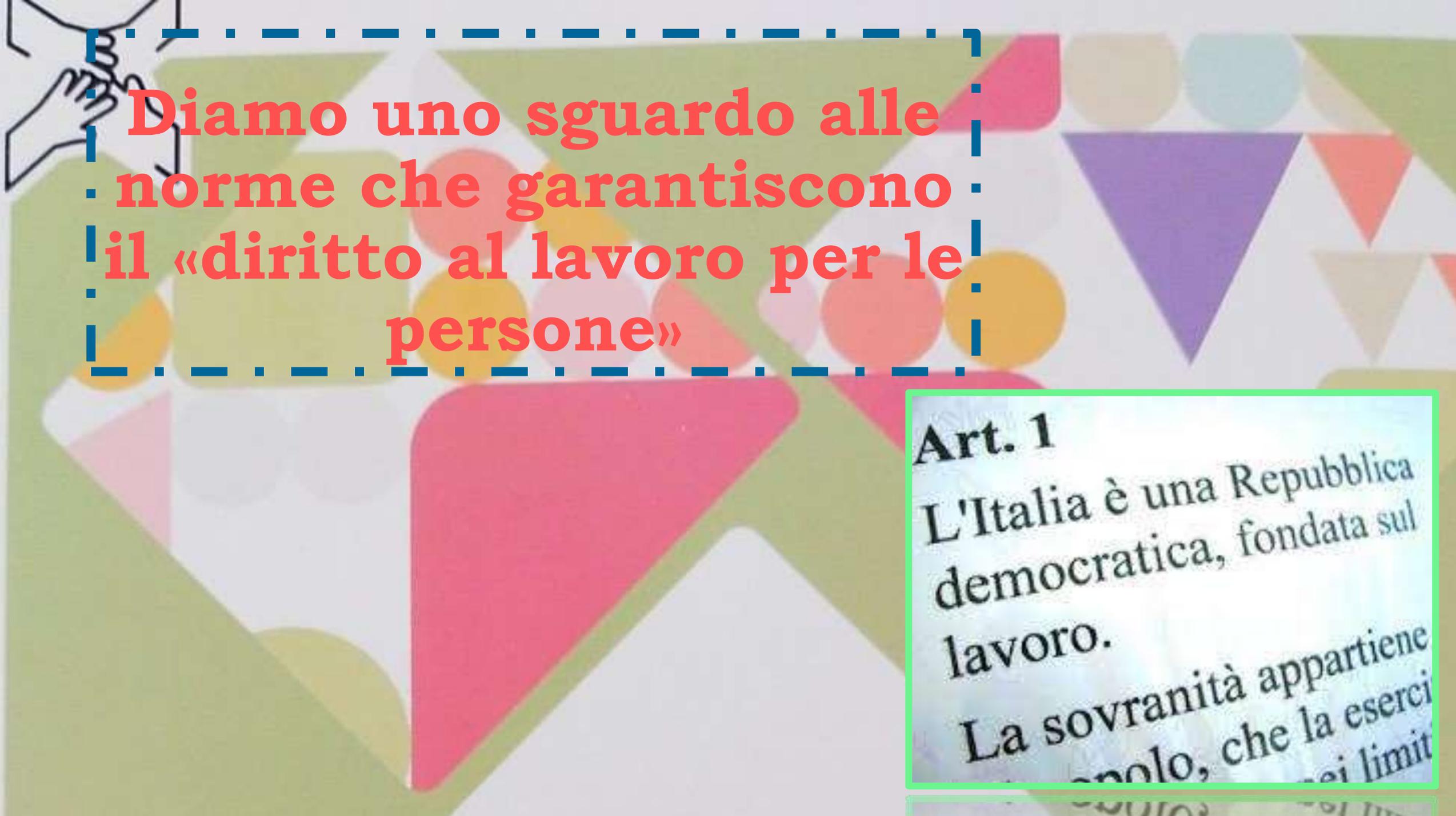


Aiutare a sentirsi realizzato in un contesto sociale che apprezza la persona in quanto tale



Il lavoro per le persone con fragilità/disabilità deve avere una declinazione generale: concetto indipendente dalla condizione specifica di ogni persona



The background features a collage of colorful geometric shapes including triangles, circles, and squares in shades of green, pink, purple, and yellow. In the top left corner, there is a simple line drawing of a hand holding a pen, as if writing on a document.

**Diamo uno sguardo alle
norme che garantiscono
il «diritto al lavoro per le
persone»**

Art. 1

L'Italia è una Repubblica
democratica, fondata sul
lavoro.

La sovranità appartiene
al popolo, che la esercita
nei limiti



Dichiarazione universale
dei diritti dell'uomo del
1948 dice che il lavoro è
un diritto sancito



La normativa a livello internazionale ed europeo

Dichiarazione sui diritti delle persone disabili dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite

1975

1989

Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

2000

2000

Convenzione sui diritti delle persone con disabilità dell'ONU

2006

Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (c.d. Carta di Nizza)



La normativa a livello nazionale

*Carta Costituzionale
(artt. 2, 3, 4 e 38)*

1948

Legge n. 482 Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private (c.d. legge sul collocamento obbligatorio)

1968

Legge n. 104 Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate

1992

1999

Legge n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili

2003

D.Lgs. n. 216 Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro



La normativa a livello nazionale

Legge n. 4 Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici

Legge n. 18 di ratifica della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

*Legge n. 183/2014 (c.d. Jobs Act)
D.Lgs. n. 150 e 151/2015*

2004

2006

2009

2012

2014-2015

Legge n. 67 Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni

Legge n. 92 Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (c.d. Legge Fornero)



Prospettive di riforma

*Piano nazionale ripresa
resilienza (PNRR):
Missione 5 «Coesione e
inclusione»*

***Legge n. 227
Delega al Governo
in materia di
disabilità***

2020

2021

2021

Next Generation EU

- 1. la definizione della condizione di disabilità;
- 2. l'accertamento della disabilità e la revisione dei suoi processi valutativi di base;
- 3. la valutazione multidimensionale della disabilità, la realizzazione del progetto personalizzato e di vita indipendente;
- 4. l'informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione;
- 5. la riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità;
- 6. l'istituzione di un Garante nazionale delle disabilità;
- 7. il potenziamento dell'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;
- 8. le procedure volte alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni.



Costituzione italiana

Articolo 3

- *Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.*
- *E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.*

Articolo 4

- *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.*
- *Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.*

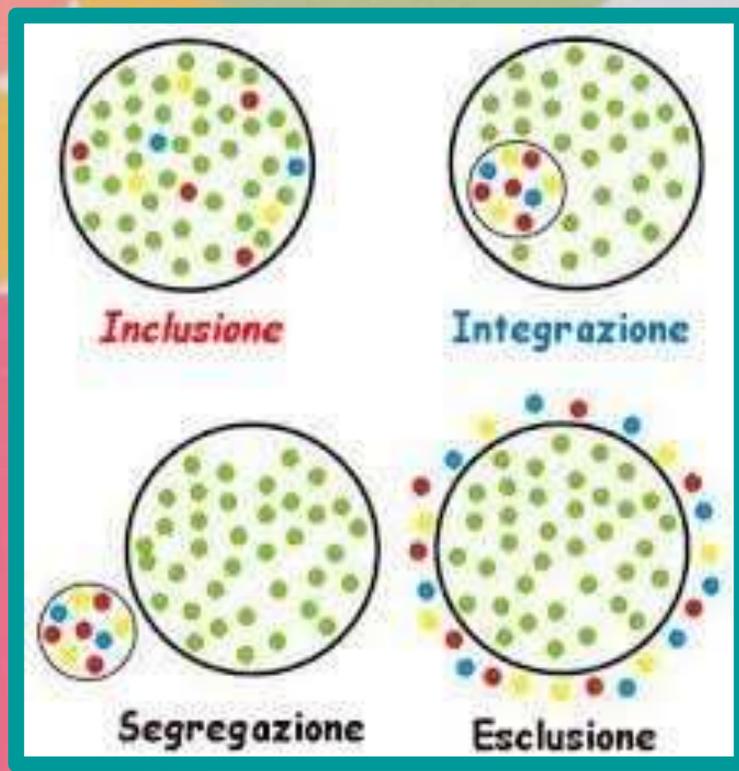
Articolo 38

- *Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'**assistenza sociale**.*
- *I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati nei casi di infortunio, di invalidità e di vecchiaia in caso di disoccupazione involontaria. Gli infortunati hanno diritto al risarcimento e al **riassorbimento** del lavoro. Gli invalidi hanno diritto al **riassorbimento** del lavoro. Gli infortunati, gli invalidi e gli anziani sprovvisti di mezzi hanno diritto al **riassorbimento** del lavoro. Questo articolo non impedisce che gli infortunati, gli invalidi e gli anziani sprovvisti di mezzi abbiano diritto al **riassorbimento** del lavoro. Questo articolo non impedisce che gli infortunati, gli invalidi e gli anziani sprovvisti di mezzi abbiano diritto al **riassorbimento** del lavoro.*
- *L'assistenza sociale è liberata.*

il diritto all'assistenza sociale si pone quale norma di chiusura, quale misura di carattere residuale per l'ipotesi in cui sia accertato che la persona con disabilità difetti di una qualche capacità lavorativa



Nuova riflessione su inserimento e inclusione



**Portare dentro una
persona in un
contesto sociale,
inserirla**

**Far sentire la persona a
suo agio, eliminare le
varie barriere,
camminare insieme
all'altro**

Inclusione sociale



Riguarda numerosi aspetti, tra cui l'inclusione scolastica e l'inclusione lavorativa. Indica lo stato di appartenenza ad un contesto, nel quale ci si sente ACCOLTI e AVVOLTI. Gli individui vivono in uno stato di equità.

Inclusione lavorativa:



Eliminazione di tutte le barriere che fanno sentire la persona un estraneo. C'è rispetto e riconoscimento di tutti ruoli: si procede insieme ognuno con le proprie specificità



LAVORO



**Strumento di acquisizione
cittadinanza.
Strumento di conoscenza
relazionale reciproca.
Strumento identitario.
Strumento di inclusione sociale.
Accrescimento di autostima.
Costruzione del proprio
percorso di vita.**

**Lavoro «fragile» non inclusivo
porta a:**
**-Perdita di autostima.
-Relazioni sociali fragili.**

LAVORO



**Perché le persone con fragilità/disabilità devono essere considerate persone diverse da tutti noi?
Perché non possono usufruire di tutti i diritti come chiunque di noi?**



ALLORA BUTTIAMO LO SGUARDO OLTRE LA SIEPE



Siepe alta e fitta, inaccessibile, lo sguardo non può penetrare



Siepe con qualche spazio, che ci permette di scoprire cosa c'è oltre



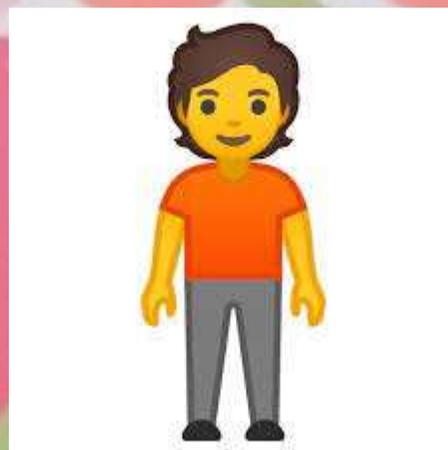
Cerchiamo un modo per guardare oltre la siepe, per superare le barriere e andare avanti



Bisogna avere uno sguardo carico di curiosità e aspettative



**Bisogna avere uno sguardo
STRABICO: avere il coraggio
di guardare in due direzioni**



**Una direzione che valorizzi la
persona ed una verso il contesto
sociale**



Proposta operativa: RIVOLUZIONE CULTURALE

Avere un lavoro:

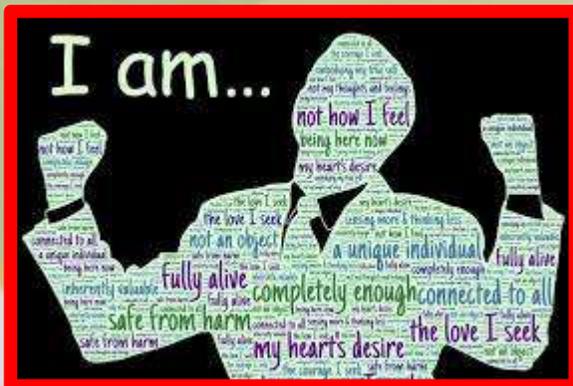
-Impatto positivo sull'autostima.

-Soddisfare i bisogni primari.

-Sentirsi riconosciuti e non percepire sé stessi come un peso.



Proposta operativa: RIVOLUZIONE CULTURALE



**-Le persone con fragilità/
disabilità sono una risorsa
per la società**

**-Necessaria la formazione
della persona con
fragilità/disabilità e in
contemporanea del mondo
imprenditoriale**

**-Se la formazione rispetta le
potenzialità della persona, la
stessa sarà messa nelle
condizioni di rispondere al
meglio alle esigenze del
lavoro che andrà a svolgere**

**-Orientamento nella scelta
dei percorsi nelle varie tappe
di vita.**





Proposta operativa: RIVOLUZIONE CULTURALE

Percorso di formazione per le aziende: sensibilizzazione. Necessità che gli enti preposti si attivino.



Proposta operativa: RIVOLUZIONE CULTURALE



Anffas
Regione Lombardia

CONVEGNO
IL PROGETTO DI VITA
RISORSA E STRUMENTO POSSIBILE OGGI?
SABATO 7 OTTOBRE 2017
Ingresso GRATUITO PER TUTTI IN CASA DELLE SPORTE
Via Morini Elena 2/1 BERGAMO

PROGRAMMA DEL GIORNO

9.15 **APERTURA LAVORI** con Salvo D'Amico
9.30 **LA COMUNITA' E I PROGETTI DI VITA** con Salvo D'Amico
10.00 **INTEGRAZIONE SOCIALE, SCUOLA-IL PROGETTO DI VITA**
10.30 **IL PUNTO DI VISTA DELLE ENTITA' LOCALI**
11.00 **RAPPRESENTAZIONE DEL PROGETTO DI VITA**
11.30 **IL PROGETTO DI VITA**
12.00 **PRANZO**
13.00 **IL PROGETTO DI VITA**
13.30 **IL PROGETTO DI VITA**
14.00 **IL PROGETTO DI VITA**
14.30 **IL PROGETTO DI VITA**
15.00 **IL PROGETTO DI VITA**
15.30 **IL PROGETTO DI VITA**
16.00 **IL PROGETTO DI VITA**
16.30 **IL PROGETTO DI VITA**

10 EURO

ANFFAS REGIONE LOMBARDIA
Via Don Galimberti 20 - 24121 Bergamo Tel. 035 243008 Fax 035 247501 Email: info@anffas.org

Valorizzazione del PROGETTO DI VITA.

-Va inteso in modo complessivo ed unitario.

-Accompagnare la crescita della persona nelle sue varie tappe, anche della sua formazione al mondo del lavoro.

PERSONA



Sviluppo personale	Autodeterminazione	Relazioni interpersonali	Inclusione sociale	Diritti	Benessere		
					emozionale	fisico	materiale

QUALITÀ della VITA



Le competenze che si sviluppano nel gestire la fragilità e la disabilità cambiano la qualità della gestione dell'intera azienda:

- riducono le assenze per malattia,
- aumentano la produttività,
- migliorano il coinvolgimento delle persone,
- orientano verso una maggiore attenzione alla qualità dei servizi verso i clienti.

Più importanti sono i risultati ottenibili osservando le **dimensioni intangibili:**

- coesione,
- senso di appartenenza,
- lealtà
- successo derivante dalla **realizzazione di progetti complessi.**

Sono **effetti che riguardano tutte le persone che partecipano alla vita dell'azienda.**

SAPER INCLUDERE: gli effetti



Le aziende che accolgono persone con fragilità/disabilità riportano significativi miglioramenti nel “**modo di fare organizzazione**”.



La qualità della LEADERSHIP

- la gestione dei conflitti,
- le relazioni interpersonali,
- la capacità di collaborazione,
- l’attenzione ad ogni singola persona.
- sviluppano atteggiamenti di pazienza e tolleranza,
- esperienza nel gestire avversità, situazioni di indeterminatezza e d’incertezza, nel trovare soluzioni a problemi provenienti da attori diversi,.
- Aumentano la frequenza, la disponibilità, la cura nell’offrire feed-back e la qualità dei rinforzi positivi al raggiungimento di risultati.

SAPER INCLUDERE: gli effetti sulla LEADERSHIP



Dimensioni quali:

- servizio al cliente,
- attenzione e
- impatto sociale

sono influenzati positivamente in contesti dove emerge la presenza di dipendenti con disabilità:

- il modo di comunicare, semplice e diretto,
- l'empatia naturale sembrano essere comportamenti molto apprezzati dal pubblico.

SAPER INCLUDERE: gli effetti sui CLIENTI



L'interazione con dipendenti con fragilità/disabilità rende spesso

- le persone più empatiche e
- aumenta la loro capacità di capire lo stato emotivo anche di altri colleghi,.

Si attivano comportamenti pro-sociali, gratuiti, generosi.

Risultati tangibili e misurabili:

- migliora l'orientamento alla collaborazione,
- si riduce la tendenza all'individualismo e a comportamenti opportunistici,
- aumenta la fiducia tra le persone, la chiarezza e la trasparenza nelle comunicazioni,
- si rafforzano la pazienza e la tolleranza,
- migliora lo sviluppo della stabilità emotionale in contesti soggetti a pressione di risultato.

SAPER INCLUDERE: gli effetti sul CLIMA di LAVORO



Prima di tutto è importante **assicurarsi che la cultura dell'organizzazione sia compatibile con valori d'inclusione** di persone con fragilità/disabilità.

La cultura influenza il modo con cui s'interpretano i problemi, si agisce e si affrontano questioni importanti. **Costituisce l'identità, lo stile e la qualità di un'organizzazione.**

Una **cultura dell'inclusione** comprende questi valori:

- i miglioramenti che si ottengono dal confrontare punti di vista diversi;
- si focalizza sugli individui e non sui gruppi;
- tutte le persone esprimono un potenziale, hanno un valore;
- il valore emerge dal contributo che ciascuno è in grado di dare per la propria unicità;
- le differenze sono una risorsa da valorizzare e non da minimizzare;
- i miglioramenti si ottengono dal confronto di punti di vista diversi.

SAPER COSTRUIRE: UNA CULTURA INCLUSIVA



I valori dell'inclusione trovano una traduzione concreta nelle scelte di organizzazione del lavoro, a partire da:



- adattamento dell'ambiente di lavoro,
- gli strumenti e ausili multisensoriali,
- le tecnologie dalla funzione vicariante in grado di garantire una maggiore accessibilità alle informazioni e
- una maggiore autonomia.

A vantaggio di tutti gli altri dipendenti della stessa impresa.

**PROGETTARE PER L'INCLUSIONE:
ORGANIZZAZIONE del LAVORO**



Il **DISABILITY MANAGER - OPERATORE DELLO SVANTAGGIO** è responsabile di tutto il **processo di integrazione socio-lavorativa** delle persone disabili all'interno delle imprese:

- pianificazione;
- ricerca;
- Selezione;
- inserimento e mantenimento in azienda,
- fino allo sviluppo professionale e organizzativo. Il **grado di specializzazione** su ciascuno dei processi sopra citati dipende da:

- **DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE** presso cui opera
- **MODALITÀ DI DIVISIONE DEL LAVORO**
- **COLLOCAZIONE GERARCHICO-FUNZIONALE** all'interno dell'azienda.

Può operare anche in qualità di **CONSULENTE ESTERNO** presso imprese di piccole e medie dimensioni che non prevedono una risorsa dedicata.



DISABILITY MANAGER

EQUIPE FORMATIVA A SUPPORTO



**Professionisti formati e con
ampia esperienza nel
settore:**

-COORDINATORE

-TUTOR EDUCATIVO

-SUPERVISORE

**Queste figure svolgono molteplici AZIONI a
supporto dell'azienda, della persona con
disabilità e della famiglia, per permettere la
buona riuscita del percorso lavorativo**



**Il collocamento mirato In Lombardia:
risorse, criticità, prospettive di sviluppo.**

**Ringraziamo il professor Matteo Moscatelli per le
riflessioni in merito.**

Indicazioni per il futuro.

- 1) Necessità di revisione della normativa: immaginare un'uniforme applicazione sul territorio nazionale.**
- 2) Creare nuovi criteri di inserimento lavorativo adeguati alle trasformazioni sociali ed economiche.**
- 3) Relazione con il territorio e collaborazione con la rete dei soggetti coinvolti.**
- 4) Identificazione di figure facilitatrici: DISABILITY MANAGER.**
- 5) Binomio INFORMAZIONE-FORMAZIONE.**
- 6) Maggiore informatizzazione del sistema.**



COLLANA ANFFAS UNO PER TUTTI E TUTTI PER UNO

AA. VV.

**L'inclusione lavorativa
delle persone con disabilità
intellettiva**

Itinerari di ricerca e
buone pratiche

a cura di
Fiorella Vinci

Vannini • Edizioni Scientifiche

**Abbiamo avuto
l'idea di scrivere un
libro per
sensibilizzare le
persone in merito
alla tematica
dell'inclusione
lavorativa delle
persona con
disabilità
intellettiva**



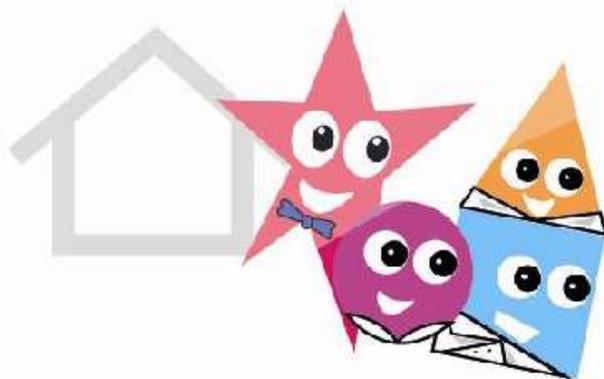
• **PERSONA CON DISABILITA': COSTO O RISORSA?**

Capitolo 9 – Il lavoro delle persone con disabilità. Costo o risorsa? Un'ipotesi di lavoro tratto dal libro «L'inclusione lavorativa delle persona con disabilità intellettiva»

Ringraziamo il professor Domenico Bodega per il suo approfondimento in merito all'argomento

Grazie per l'attenzione e la partecipazione

**NON CHIUDIAMOCI IN CASA!
APRIAMOCI AL MONDO!**



ANDREA MARINI & CHIARA BELOTTI

Anffas
Bergamo Orilus

Associazione Famiglie di Disabili Intellettivi e Relazionali