

Piano Emergo 2017. Azioni per la realizzazione di interventi finalizzati all'occupazione di persone con disabilità: Fondo regionale per l'occupazione dei disabili - l.r. 4 agosto 2003 n.13 e l.r. n.22/2006. Anno bando 2018

Ope.R.A. Pr.I.M.A - OPERatori in Rete per Apprendere PRassi Inclusive e Modelli d'Azione - ID Progetto: MI2009716

PROGRAMMA AGGIORNATO E DETTAGLIATO CHE ILLUSTRIL PERCORSO IN TUTTE LE SUE FASI, INCLUSI GLI OBIETTIVI FORMATIVI

REDATTO DA GALDUS Società Cooperativa Sociale
capofila del progetto "Ope.R.A. Pr.I.M.A."

Sommario

1. PREMESSA	2
2. IL CORSO "ESPERTI INSERIMENTO LAVORATIVO SOGGETTI SVANTAGGIATI"	3
2.1 Il programma	3
2.1.1 MODULO 1 - POLITICHE PER LA DISABILITÀ E LAVORO DI RETE	3
2.1.2 MODULO 2 - DISABILITÀ E LAVORO	4
2.1.3 MODULO 3 - ESPERIENZE E BUONE PRASSI RIFERITE ALLE DIVERSE TIPOLOGIE DI DISABILITÀ	5
2.1.4 MODULO 4 - L'ORIENTAMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ O SVANTAGGIO SOCIALE	7
2.1.5 MODULO 5 - NORMATIVA E PROCEDURE	7
2.1.6 MODULO 6 - LE COOPERATIVE DI TIPO B	8
2.1.7 MODULO 7 - LA RICERCA DI OPPORTUNITÀ LAVORATIVE	9
2.1.8 MODULO 8 - L'INSERIMENTO IN AZIENDA e IL MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO	9
3. I SEMINARI DI APPROFONDIMENTO	10
3.1 Casi, metodologie e strumenti per l'inclusione delle persone disabili	10
3.2 Accompagnare il passaggio dalla scuola al lavoro	11
3.3 L'incontro con la disabilità psichica	11
3.4 La disabilità in carcere – favorire l'inclusione delle persone con disabilità soggette a provvedimenti giudiziari	12
3.5 Didattica e inclusione	12
3.6 "Personal Branding": l'importanza della comunicazione e dell'immagine di sé per l'inserimento nel mondo del lavoro	13

1. PREMESSA

Il corso è stato realizzato come previsto, con avvio del corso a dicembre 2018 e conclusione a luglio 2019.

Il programma è stato sostanzialmente realizzato secondo lo schema didattico inizialmente previsto, in funzione dell'obiettivo di condurre i partecipanti del corso alla certificazione delle competenze previste dal rispettivo profilo del QRSP, di rinforzare la conoscenza tra i partecipanti al corso e la rete dei servizi presenti sui territori.

I temi inizialmente individuati sono stati effettivamente sviluppati. Si è continuamente tenuta monitorato il livello di approfondimento dei temi da parte dei docenti coinvolti e le necessità espresse dai partecipanti, in termini di interesse bisogno di chiarimenti, approfondimenti, confronto con testimoni chiave e l'attività di micro-progettazione dei contenuti dei singoli moduli è proseguita di pari passo con l'avanzare dell'attività d'aula, grazie al confronto con i docenti coinvolti, che hanno di volta in volta suggerito il coinvolgimento di altri esperti, o l'approfondimento di alcuni temi, laddove ne emergesse la necessità.

La scelta condivisa tra i partners è stata quella di incaricare come docenti persone che fossero effettivamente attive professionalmente in questo ruolo e che potessero trasmettere la loro esperienza pratica e la conoscenza e capacità di utilizzo delle metodologie e degli strumenti che loro stessi utilizzano nella propria pratica professionale. Si è trattato naturalmente di un team multidisciplinare, in funzione delle differenti aree di conoscenza e abilità che il profilo prevede: giuridiche, psicologiche, di lavoro di rete, di conoscenza del mercato del lavoro e dell'organizzazione aziendale, di politiche attive del lavoro. Oltre ai docenti sono stati spesso coinvolti anche co-docenti e/o testimoni di istituzioni pubbliche o servizi pubblici e privati che potessero arricchire la didattica e la conoscenza della rete territoriale.

In fase conclusiva, per le ultime lezioni, si è deciso di dedicare maggiore spazio rispetto a quanto si era pensato inizialmente al tema della relazione con le aziende, alla conoscenza della cultura d'impresa e dei attualmente considerati prioritari dalle imprese, a cui poter agganciare la proposta di inserimento di fasce deboli in un'ottica win win, che punti non solo al tema della responsabilità sociale d'impresa, non sempre così sentito, ma a quello della produttività, della customizzazione di prodotti e servizi, e dell'innovazione.

Prezioso in tal senso è stato il contributo di due docenti universitari esperti del mondo aziendale, il prof Elio Neri, delegato dal rettore dell'Università Bocconi per la disabilità e responsabile del C.A.L.D. (coordinamento degli atenei lombardi per la disabilità) e il prof. Brusati, docente di SDA-Bocconi e dell'Università di Udine.

Il corso è stato realizzato nei tempi previsti, così come le prove per la certificazione delle competenze, che hanno avuto luogo nella prima metà di luglio.

In fase finale del progetto, sono proposti una serie di seminari di approfondimento, il cui programma e obiettivi saranno meglio descritti più avanti, che hanno consentito di trattare con maggiore profondità alcuni dei temi oggetto di maggiore interesse da parte dei partecipanti alle due edizioni del corso "Esperto Inserimento Lavorativo Soggetti Svantaggiati" e al tempo stesso di coinvolgere molti altri operatori, che non avevano avuto modo di frequentare i percorsi più lunghi.

2. IL CORSO “ESPERTI INSERIMENTO LAVORATIVO SOGGETTI SVANTAGGIATI”

Come già si è detto il percorso si proponeva di:

- Offrire agli operatori una formazione completa su tutte le fasi del processo di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
- Favorire lo scambio di esperienze e buone prassi tra operatori di diversi servizi, la condivisione di strumenti e metodologie di lavoro, l’allargamento della rete di contatti con i servizi del territorio, pubblici e del privato sociale, che possono costituire validi partner per l’inclusione di persone disabili, nelle diverse fasi della loro vita, con particolare riferimento ai temi della formazione e del lavoro.
- Sviluppare e certificare le competenze degli operatori, in linea con gli standard del QRSP, che per questo profilo, individua le seguenti competenze:
 1. effettuare la ricostruzione del profilo del soggetto svantaggiato,
 2. effettuare la ricerca di opportunità di inserimento lavorativo,
 3. effettuare l’accompagnamento all’inserimento lavorativo del disabile.

2.1 Il programma

2.1.1 MODULO 1 - POLITICHE PER LA DISABILITÀ E LAVORO DI RETE

Obiettivo del modulo:

Sapersi orientare nel quadro delle politiche a supporto della disabilità e della rete dei servizi sul territorio, attivando la collaborazione con i soggetti che a diverso titolo seguono l’utente e utilizzando le linee di finanziamento disponibili più adeguate

Contenuti

Le politiche per la disabilità e il sistema dei servizi.

La rete formale e informale. I servizi sanitari e socio educativi, i servizi per la formazione e il lavoro, le associazioni di volontariato e di tutela delle persone con disabilità.

Costruire la rete a supporto della persona per accompagnarla nelle diverse fasi del processo di inclusione.

Linee di Indirizzo Regionali e finanziamenti per le persone con Disabilità. I cambiamenti previsti per le politiche attive sulla disabilità: linee di indirizzo RL 2019-2020

Azioni di Sistema, Dote Unica Disabili (inserimento e mantenimento), Dote Impresa e Azioni di Rete per il lavoro, DUL e GG (con riferimenti ai recenti cambiamenti).

Tirocini extracurricolari, di inclusione sociale e incentivi alle assunzioni.

Indicazioni e strumenti per la tracciabilità dei processi di lavoro: cosa richiedono Regione e Provincia in termini di evidenze, quali attenzioni è opportuno dedicare all’aspetto documentale già in fase di lavoro (es. nuove evidenze richieste da DUL, cambiamenti introdotti per i tirocini...).

Conoscenze

- Elementi di politica sociale
- Rete territoriale dei servizi sociali
- Rete territoriale dei servizi dei servizi per il lavoro

- Politiche attive del lavoro

Abilità

Applicare modalità di coinvolgimento degli attori territoriali: famiglie, servizi, sponsor

Durata del modulo: 6 ore

2.1.2 MODULO 2 - DISABILITÀ E LAVORO

Obiettivi

- Sviluppare consapevolezza sui pregiudizi con i quali generalmente ci si confronta quando si ha a che fare con la disabilità (sia da parte degli operatori, che delle persone in azienda)
- Acquisire una conoscenza di base del modello bio-psicosociale come strumento di lavoro e riferimento culturale per un approccio alternativo a quello diagnostico/sanitario
- Saper “leggere” i contesti e le culture aziendali, al fine di individuare, i fattori facilitanti oppure ostacolanti da attivare o rimuovere, per favorire la migliore espressione del potenziale della persona disabile e favorirne l’inclusione all’interno del contesto aziendale.
- Sviluppare consapevolezza in ordine ai più comuni atteggiamenti delle persone con disabilità (in rapporto alla disabilità, a sé stessi, alla relazione con gli altri e con il lavoro in particolare)
- Comprendere le motivazioni di atteggiamenti e comportamenti disfunzionali degli utenti
- Sapersi relazionare nella maniera più efficace con gli utenti disabili

Contenuti

I numeri della disabilità e lo scenario nelle aziende.

Presentazione di alcuni dati contenuti nella RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE RECANTE NORME PER IL DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (Anni 2014 e 2015).

- Iscrizioni nell’elenco del collocamento obbligatorio, classificate per tipologia di invalidità, dal 1 gennaio al 31 dicembre
- Avviamenti degli iscritti nell’elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati e pubblici (v.a. e %) e per genere
- Avviamenti degli iscritti nell’elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro privati per tipologia di invalidità (v.a.)
- Assunzioni degli iscritti nell’elenco del collocamento obbligatorio presso datori di lavoro privati, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)
- Assunzioni degli iscritti nell’elenco del collocamento obbligatorio, presso datori di lavoro pubblici, classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre
- Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati classificate per tipologia di contratto, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)
- Risoluzioni dei rapporti di lavoro delle persone con disabilità, presso datori di lavoro pubblici, dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)
- Tirocini degli iscritti nell’elenco del collocamento obbligatorio attivati presso datori di lavoro privati (art. 11, comma 2), dal 1 gennaio al 31 dicembre

- Titolo di studio posseduto dagli iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio al 31 dicembre (v.a.)
- Iscritti nell'elenco del collocamento obbligatorio, classificati per tipologia di invalidità (Anni 2014 e 2015) (v.a.)

La classificazione ICF

- Dalla Classificazione Internazionale delle Menomazioni, delle Disabilità e dell'Handicap (ICIDH-1980) alla Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF - 2001)
- Le principali caratteristiche della Classificazione ICF
- La Classificazione ICF e il modello bio-psico-sociale

Tipologie di disabilità e caratteristiche psicologiche più diffuse da parte delle persone disabili:

- definizione menomazione, disabilità, handicap;
- classificazione della disabilità;
- le caratteristiche psicologiche della persona disabile;
- la posizione depressiva vs onnipotente;
- i comportamenti disfunzionali;
- la valigia del lavoratore disabile;
- le situazioni tipiche;
- riflessioni finali e discussione del caso.

Le strategie comunicative e relazionali più adeguate per la creazione di un'alleanza efficace tra operatore e utente, ai fini dell'accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Conoscenze

Elementi di psicologia della disabilità e della riabilitazione. Tecniche di gestione della relazione d'aiuto

Abilità

Applicare tecniche di analisi dei bisogni dell'utenza

Applicare tecniche di gestione della relazione d'aiuto

Durata del modulo: 10 ore

2.1.3 MODULO 3 - ESPERIENZE E BUONE PRASSI RIFERITE ALLE DIVERSE TIPOLOGIE DI DISABILITÀ

Obiettivi

- Con riferimento alle diverse tipologie di disabilità, approfondire la capacità di utilizzare il modello ICF, come schema di riferimento per l'identificazione dei limiti e delle potenzialità della persona, anche in relazione al contesto socio-culturale di riferimento e a quello lavorativo.
- Conoscere e condividere esperienze significative e buone prassi, che possano facilitare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, tenendo conto delle caratteristiche della disabilità, delle tecnologie assistive disponibili, degli accomodamenti ragionevoli in genere necessari ed utili per favorirne l'inclusione

Contenuti

Con riferimento alle disabilità fisiche

- Il linguaggio dell'ICF: i qualificatori delle disabilità fisiche
- Le disabilità motorie: emiplegia, paraplegia e tetraparesi.
- Progettare e monitorare l'inserimento lavorativo di un soggetto affetto da deficit motorio: quali dimensioni considerare e quali problematiche affrontare.
- Deficit motorio e bisogni assistenziali individuali
- Deficit motorio e mobilità
- Deficit motorio e accessibilità
- Deficit motorio e tecnologie assistive
- Deficit motorio e lavoro: i bisogni aziendali ed i bisogni della persona

Con riferimento alla disabilità intellettiva e psichica

- Il linguaggio dell'ICF: i qualificatori delle disabilità intellettive e psichiche
- Progettare e monitorare l'inserimento lavorativo di un soggetto affetto da deficit intellettivo o psichico
- Dimensione concettuale, sociale e pratica delle due tipologie di disabilità
- I fattori contestuali ambientali: la famiglia, le reti sociali, infantilizzazione o stigma sociale, la sensibilizzazione e la valorizzazione
- I fattori contestuali personali: variabili e interconnessioni

Con riferimento alla disabilità visiva

- Cecità e ipovisione.
- La normativa specifica a tutela dell'inclusione delle persone non vedenti.
- Il ruolo delle tecnologie assistive e la necessaria integrazione con il fattore umano e ambientale. Le linee guida per l'inserimento dei disabili visivi.
- Testimonianza a cura di una persona non vedente.

Con riferimento alle disabilità uditive

- Le caratteristiche psicologiche generalmente ricorrenti nelle persone sorde.
- La comunicazione con e per le persone sorde.
- La L.I.S. come vera e propria lingua. Il valore dell'interprete come facilitatore delle relazioni tra le persone sorde e quelle udenti.
- Come facilitare la relazione e la creazione di pari opportunità per chi non sente.
- Testimonianza a cura di una persona sorda.

Le buone prassi

- Disabilità e lavoro, ovvero la promozione dell'integrazione
- Il processo d'inserimento lavorativo: individualizzazione e personalizzazione degli interventi
- Il ruolo dell'esperto dell'inserimento lavorativo quale mediatore fra famiglia, disabile e azienda. Le aziende "socialmente capaci". La costruzione del Progetto individuale: il modello biopsicosociale e gli standard professionali (QRSP). Ruoli ed accompagnamenti delle famiglie

Conoscenze

- Elementi di psicologia della disabilità e della riabilitazione
- Tecniche di gestione della relazione d'aiuto

Abilità

Applicare tecniche di analisi dei bisogni dell'utenza

Durata del modulo: 12 ore

2.1.4 MODULO 4 - L'ORIENTAMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ O SVANTAGGIO SOCIALE

Obiettivi

- Saper declinare colloqui di orientamento e bilancio delle competenze, in relazione alle caratteristiche delle persone disabili
- Individuare il possibile ambito di inserimento per la persona disabile, supportandola nella costruzione di un progetto per l'inserimento

Elementi di conoscenza sulla valutazione del potenziale: la procedura istituzionale, cosa viene fatto, quali sono gli output, come possono essere acquisiti da utenti o operatori che successivamente li prendono in carico.

Metodi e strumenti per l'analisi delle autonomie e delle competenze sia personali, che tecnico professionali. Indicazioni operative, che tengano conto anche del tempo realisticamente disponibile per gli operatori dei servizi.

Come gestire ove necessario le relazioni con la famiglia.

Definizione degli obiettivi di inserimento (settore, mansione, tipo di azienda)

Il QRSP come strumento di lavoro e punto di riferimento per l'analisi delle competenze (presenti o da sviluppare): come è strutturato, dove recupero il profilo, come lo utilizzo rispetto ai possibili profili di inserimento. Autovalutazione ed etero valutazione

Conoscenze

- Elementi di psicologia della disabilità e della riabilitazione
- Metodologie di analisi delle competenze
- Tecniche di gestione della relazione d'aiuto
- Offerta formativa territoriale
- Rete territoriale dei servizi sociali

Abilità

- Applicare tecniche di analisi dei bisogni dell'utenza
- Applicare tecniche di bilancio delle competenze
- Applicare tecniche di conduzione interviste
- Applicare tecniche di gestione dei colloqui di orientamento
- Applicare tecniche del lavoro di rete

Durata del modulo: 8 ore

2.1.5 MODULO 5 - NORMATIVA E PROCEDURE

Obiettivi

Sviluppare la conoscenza degli operatori sulle norme e procedure per il riconoscimento dell'invalidità, in modo da:

- saper informare/orientare/supportare gli utenti e le loro famiglie nelle procedure finalizzate al riconoscimento dell'invalidità (o dell'aggravamento della stessa): svolgimento delle diverse pratiche, saper a chi devono rivolgersi, come è opportuno comportarsi, quali sono i tempi,
- sapersi orientare nella lettura della documentazione che accompagna l'utente.

Contenuti

Lato utente

- Cosa si intende per invalidità civile, handicap, disabilità e relativi verbali
- Come avviare la pratica per il riconoscimento: medico curante (pediatra di libera scelta o medico di medicina generale), certificazioni specialistiche (dossier medico), avvio telematico a INPS, commissione medica di prima istanza, presso ASST
- Quali sono i benefici, cosa può/deve fare la persona una volta in possesso del certificato di invalidità civile e quali sono gli enti a cui rivolgersi (servizio occupazione disabili, CPI, cooperative sociali, imprese)
- Come procedere nel caso di aggravamento della disabilità per ottenerne il riconoscimento e che cosa succede nel caso di riduzione dell'invalidità

Lato azienda

Il quadro normativo di riferimento. Il rapporto di lavoro con un lavoratore con disabilità. La normativa sul collocamento mirato (Legge 68/1999)

- le aziende soggette all'obbligo di inserire lavoratori con disabilità,
- percentuali di inserimenti obbligatori,
- esoneri ed esclusioni, procedure per l'assolvimento dell'obbligo,
- le sanzioni in caso di inadempimento,
- le convenzioni con i Centri per l'Impiego.

La normativa antidiscriminatoria – il divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro e nell'accesso al posto di lavoro. La normativa sull'obbligo di adottare accomodamenti ragionevoli. La riforma del JOB ACT. Normativa regionale: cenni

Conoscenze

- Normativa su invalidità ed handicap
- Normativa sulla riforma del mercato del lavoro
- Procedure amministrative
- Servizi per l'impiego

Durata del modulo: 4 ore

2.1.6 MODULO 6 - LE COOPERATIVE DI TIPO B

Obiettivo

Conoscere la normativa e il funzionamento delle cooperative di inserimento, nonché le modalità per l'attivazione di inserimenti "protetti" per gli utenti più fragili, anche attraverso le convenzioni in art. 14

Contenuti

Storia e mission della cooperazione - Normativa sulle cooperative e differenze tra cooperative A e B. Cosa si intende per svantaggio sociale. La definizione della legge 381/91 e quella dell'UE, anche alla luce dei cambiamenti normativi. Il tema della conciliazione tra esigenze di produttività e competitività sul mercato e il presidio di quelle socio – educative per i lavoratori fragili. Le convenzioni ex art 14. Modalità di inserimento e accompagnamento al lavoro delle persone disabili e altri soggetti svantaggiati.

Conoscenze

- Normativa su invalidità ed handicap
- Mercato del lavoro locale

Durata del modulo: 4 ore

2.1.7 MODULO 7 - LA RICERCA DI OPPORTUNITÀ LAVORATIVE

Obiettivi

Rivolgendosi ad operatori già attivi sul fronte della ricerca attiva del lavoro, l'obiettivo che il modulo si proponeva era quello di attivare una riflessione sui canali più adeguati e le modalità più efficaci, per la ricerca di opportunità adatte alle fasce più deboli dell'utenza disabile e svantaggiata.

Contenuti

Si è affrontato il tema delle tecniche di ricerca attiva del lavoro, dei canali di ricerca e delle strategie di comunicazione con le aziende, confrontandosi con operatori di lunga esperienza nel lavoro con le fasce deboli e coinvolgendo anche referenti istituzionali, in particolare il responsabile del collocamento mirato della provincia di Milano. Ampio spazio è stato dedicato al tema della necessità di mediazione tra i bisogni degli utenti ed esigenze aziendali e al ruolo della pubblica istituzione, come "alleato" indispensabile dei servizi al lavoro. Si è affrontato anche il tema della recente introduzione, a livello regionale, della figura del "promoter della Legge 68".

Conoscenze

- Elementi di organizzazione aziendale
- Sistemi per l'incrocio D/O di lavoro
- Mercato del lavoro locale

Abilità

- Applicare tecniche di analisi dei fabbisogni professionali
- Applicare tecniche di analisi delle posizioni di lavoro
- Applicare tecniche di ricerca attiva del lavoro
- Applicare tecniche di interazione con banche dati per la ricerca di opportunità di lavoro e formazione

Durata del modulo: 8 ore

2.1.8 MODULO 8 - L'INSERIMENTO IN AZIENDA e IL MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

Obiettivi

- Imparare a strutturare un buon inserimento, individuandone le fasi, i passaggi, le modalità più appropriate e gli interlocutori da coinvolgere per garantire la migliore inclusione possibile dei lavoratori con disabilità
- Imparare a presidiare la continuità del rapporto di lavoro, attraverso adeguate azioni di monitoraggio e follow up, a supporto di del lavoratore disabile, che dell'azienda

Contenuti

Le fasi dell'inserimento: l'analisi della domanda, l'individuazione della posizione (reparto, ruolo, mansioni) in cui inserire la persona, presentazione del candidato, preparazione del

gruppo di lavoro. Il ruolo della mediazione e quello del tutor, a supporto dell'azienda e del lavoratore,

Le specificità relative al tirocinio, anche alla luce delle recenti modifiche della normativa regionale.

Il monitoraggio del rapporto di lavoro. L'esigenza di un monitoraggio continuo che preveda follow up del lavoratore, confronto con l'azienda (responsabili, colleghi, gruppo di lavoro), presidio dei rapporti con la rete istituzionale/sociale che segue la persona. Le criticità ancora aperte per gli enti accreditati a fronte delle risorse/strumenti disponibili. L'importanza del lavoro di rete.

Conoscenze

- Elementi di organizzazione aziendale
- Tecniche di pianificazione / strutturazione di progetti
- Tecniche di gestione della relazione d'aiuto

Abilità

- Applicare tecniche di pianificazione delle attività
- Applicare tecniche di supporto all'inserimento lavorativo del soggetto in difficoltà
- Applicare tecniche di monitoraggio del piano di lavoro
- Utilizzare dispositivi di verifica all'inserimento lavorativo
- Applicare tecniche del lavoro di rete

Durata del modulo: 8 ore

3. I SEMINARI DI APPROFONDIMENTO

Nel mese di giugno e luglio, periodo in cui gli operatori dei CFP sono maggiormente liberi da impegni vincolanti relativi alla gestione dell'attività didattica, sono stati realizzati una serie di incontri di approfondimento. Di alcuni seminari sono state realizzate più di un'edizione. Questi gli obiettivi, le modalità di svolgimento e i temi degli incontri.

3.1 Casi, metodologie e strumenti per l'inclusione delle persone disabili

Destinatari: operatori che hanno partecipato alle 2 edizioni del corso "Esperto inserimento lavorativo soggetti svantaggiati"

Date e durata degli incontri: martedì 18 e venerdì 21 giugno dalle 14.00 alle 18.00 (complessivamente 8 ore)

Obiettivi: alla luce di quanto trattato durante il corso, condividere l'analisi di casi trattati nel corso della propria esperienza professionale o dei metodi e strumenti in uso o da implementare nei propri servizi, per facilitare l'inclusione delle persone con disabilità, nell'ambito dei percorsi scolastici e formativi formazione, nei percorsi di transizione da scuola a lavoro, nella fase di inserimento e mantenimento lavorativo. Compatibilmente con il tempo disponibile, le riflessioni ed esperienze dei partecipanti potranno eventualmente tradursi, nella successiva fase di modellizzazione, in relazioni e strumenti da condividere anche con i colleghi della rete, che non hanno potuto partecipare al percorso, favorendo così la condivisione dell'esperienza e delle buone pratiche emerse.

Contenuti e modalità di svolgimento: l'incontro è stato centrato sulle esperienze dei partecipanti, che sono state fatte emergere attraverso la facilitazione della docente, al fine di permettere una riflessione condivisa sui punti di forza e sulle criticità rilevati nell'ambito della propria esperienza professionale o del proprio servizio, alla luce delle buone prassi emerse durante il corso.

3.2 Accompagnare il passaggio dalla scuola al lavoro

Destinatari: tutor e insegnanti di sostegno dei CFP

Date e durata degli incontri: ne sono state realizzate due edizioni della durata di 8 ore ciascuna, rispettivamente in data: 28 giugno e 10 luglio dalle 9.00 alle 13.00 e 8 luglio e 10 luglio dalle 9.00 alle 13.00

Obiettivi: sviluppare maggiore conoscenza della normativa, delle procedure e dei fattori da tenere in considerazione, per favorire il passaggio all'autonomia e alla vita adulta, in particolare rispetto al tema dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Contenuti: di seguito i contenuti

- Normativa e procedure connesse al riconoscimento dello status di invalidità e relativi "benefici"
- I passaggi per l'accertamento dell'invalidità civile; esiti, benefici economici e agevolazioni sul lavoro
- Assegno di invalidità, pensione di invalidità, assegno di accompagnamento, pensione di reversibilità per i figli invalidi: a chi spettano e in che modo sono compatibili con il reddito da lavoro
- Come calcolare costi e benefici di un'eventuale assunzione e saper negoziare con le aziende nel modo più opportuno e conveniente per le persone
- La filiera dei servizi per la disabilità: enti pubblici e privati che operano in ambito sanitario, sociale ed educativo, per la salute mentale, la lotta alle dipendenze e al disagio sociale.
- Di quali elementi tenere conto nella definizione del progetto verso la vita adulta: livello di maturità, abilità e competenze, situazione familiare, caratteristiche dei diversi servizi, ad es centri diurni, centri socio educativi, SFA, il possibile prolungamento del percorso scolastico
- Vantaggi e criticità delle diverse alternative, in particolare nel caso di ragazzi che non siano pronti per il mondo del lavoro

3.3 L'incontro con la disabilità psichica

Data e durata degli incontri: è stata realizzata un'edizione del corso della durata di 12 ore, tenutesi in 2 incontri rispettivamente in data 18 e 22/7/2019

Destinatari: inizialmente si era pensato di coinvolgere operatori dei servizi per il lavoro e delle cooperative di tipo B, docenti, tutor e insegnanti di sostegno. Ci hanno poi chiesto di partecipare anche alcuni operatori del Ministero di Grazia e Giustizia (operatori di polizia penitenziaria ed educatori), il cui lavoro in carcere tocca il tema della disabilità (e che sono stati coinvolti previa autorizzazione della dott. Pavesi).

Obiettivi: individuare strategie, che facilitino il riconoscimento delle potenzialità, ma anche dei possibili limiti di cui tenere conto nella progettazione del percorso di formazione inserimento lavorativo degli utenti, nonché facilitare il riconoscimento e l'elaborazione delle emozioni che l'incontro con la disabilità psichica suscita negli operatori.

Contenuti e modalità di svolgimento:

I principali disturbi psichiatrici: quali sono, come si manifestano, quali le caratteristiche personali e le manifestazioni comportamentali più frequenti. Condivisione delle esperienze, per dare spazio alle emozioni che l'incontro con la disabilità psichica suscita negli operatori e individuare strategie per affrontarle.

3.4 La disabilità in carcere – favorire l'inclusione delle persone con disabilità soggette a provvedimenti giudiziari

Il seminario si è tenuto in data 19 luglio, per la durata di 8 ore

Destinatari: tutor, docenti, coordinatori e progettisti enti di formazione accreditati ai servizi per il lavoro, nonché operatori del Ministero di Grazia e Giustizia (che sono stati coinvolti previa autorizzazione della dott. Pavesi)

Obiettivi: sviluppare negli operatori che si occupano di formazione del personale penitenziario e di persone sottoposte a provvedimenti restrittivi della libertà personale, nonché dell'inclusione lavorativa degli stessi, una maggiore conoscenza del fenomeno della disabilità, della normativa per la tutela dei diritti dei disabili e delle buone prassi per favorirne l'inclusione

Contenuti e modalità di svolgimento: Saranno presentati e presi in esame il fenomeno della disabilità in carcere (secondo i dati del monitoraggio sulle persone con limitazioni funzionali detenute, realizzato dalla Direzione Generale dei Detenuti e del Trattamento e dall'Ufficio Statistico del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria), la normativa internazionale, europea ed italiana per la Salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà Fondamentali e per la tutela delle persone con disabilità, l'approccio basato sulla Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Alla luce di tali dati sarà analizzata l'esperienza degli operatori, facendo emergere criticità e/o buone prassi rilevate negli istituti penitenziari con cui gli stessi collaborano ed attivando riflessioni sui possibili miglioramenti dei servizi e degli interventi realizzati in favore delle persone con disabilità, anche in collaborazione con gli operatori dell'Amministrazione penitenziaria.

3.5 Didattica e inclusione

Date e durata degli incontri: 2 luglio 2019 – 8:30-10:30 per operatori junior – 10:30 – 12.30 per operatori senior (in tutto 4 ore) del CFP di Galdus, che avevano già avuto modo in precedenza di affrontare il tema a livello base

10 luglio 2019 per operatori di altri centri di formazione accreditati ai servizi per il lavoro per la durata di 4 ore

Destinatari: docenti e insegnanti di sostegno

Obiettivo: conoscere e rilevare gli stili cognitivi dei ragazzi più fragili, in particolare dei ragazzi con difficoltà cognitive o DSA, per progettare la didattica in modo più efficace ed inclusivo

Contenuti: si è trattato di un laboratorio formativo, che a partire da un'esercitazione fortemente coinvolgente, ha permesso agli operatori di sperimentare su di sé le difficoltà ed emozioni che frequentemente vivono i ragazzi con disabilità cognitive, DSA o BES a fronte di modalità didattiche poco adeguate alle rispettive difficoltà. Si proceduto quindi a ragionare sulle criticità rilevate nello stile didattico proposto, facendo emergere soluzioni possibili, per una modalità didattica che tenga conto dei differenti stili cognitivi, generando maggiore attenzione al processo di inclusione di tutti gli allievi, tenendo conto delle loro specificità.

3.6 “Personal Branding”: l'importanza della comunicazione e dell'immagine di sé per l'inserimento nel mondo del lavoro

Data e durata dell'incontro: N. 1 edizione (già completa) 25/6/2019 dalle 9.00 alle 13.00 (4 ore) e N. 2 edizione: 17/7/2019 dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 14.00 alle 16.00 (6 ore)

Destinatari: docenti, tutor, insegnanti di sostegno e operatori dei servizi al lavoro di enti accreditati

Obiettivi: sviluppare negli operatori consapevolezza e conoscenza dell'impatto che può avere, nei confronti delle aziende, il modo in cui ciascuno di noi comunica se stesso, sia attraverso l'immagine, che attraverso gli strumenti di comunicazione on line e off line – Favorire la capacità di trasmettere la stessa consapevolezza ai propri allievi ed utenti, sia nella fase di ricerca del lavoro, che per il mantenimento del proprio posto di lavoro.

Contenuti: di seguito i contenuti

- Il significato del “Personal Branding” e della cura dell'immagine, come qualcosa che non riguarda solo imprenditori, professionisti o profili di alto livello, ma tutti coloro che si affacciano al mercato del lavoro o devono rientrarvi dopo una fase di disoccupazione, anche nel caso di ruoli e profili medio-bassi.
- Le ricerche sull'impatto dell'immagine in termini di efficacia nel mondo lavoro, ma anche come strumento attraverso il quale rinforzare l'autostima e la cura di sé, in particolare nel caso di persone che vivono situazioni o momenti di particolare fragilità, quali la condizione di disabilità o di disoccupazione, in cui è frequente trascurare questi aspetti.
- Come valorizzare, anche con poche risorse economiche, la propria immagine, per potersi presentare al meglio
- L'uso consapevole dei social (facebook, linkedin, instagram) per comunicare professionalità e affidabilità, evitando di “auto sabotarsi” nei confronti dei selezionatori.