

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

**CONVEGNO HOTEL SAN FRANCESCO
22-23 FEBBRAIO 2014**



A cura del Dr. Mario Marino

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

INTERAZIONE MEGLIO DI INTEGRAZIONE!!



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

- Prima fase: internamento, duplice valenza
1. **Durante depressione economica:** l'internamento dei disoccupati oziosi riduceva il rischio di insurrezioni e rivolte
 2. **Durante espansione economica:** la disponibilità economica di manodopera da impiegare a buon mercato per quelli che oggi si definirebbero lavori socialmente utili rafforzava la prosperità.

Chi non è in grado di svolgere un lavoro, oppure chi vi si sottrae, deve essere separato dagli altri individui e sottoposto a correzione oltre che con il campionario della repressione psico-fisica anche mediante l'imposizione di un'attività lavorativa (Geremek 1995).



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

- Seconda fase: Riabilitazione
- ❖ Solo tra fine '700 e inizi '800 nuove evidenze scientifiche ridefiniscono la follia come patologia che, almeno in parte, può e deve essere curata.
- ❖ L'internamento dei malati diviene condizione e strumento terapeutico, che include anche il lavoro (ergoterapia, terapia occupazionale...)



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

- Terza fase: Integrazione primo livello

Diverse accezioni nella legislazione italiana:

Legge 482/1968: il termine impiegato è avvio, si prevede l'assunzione obbligatoria della persona con disabilità nelle pubbliche amministrazioni o in aziende private al di sopra di una soglia predefinita di numero di dipendenti: l'idea è di qualcosa che si mette in movimento, che inizia.

Legge 1/1986 regione Lombardia: inserimento sociale e lavorativo di soggetti handicappati o a rischio di emarginazione. Il termine fa pensare a una cosa che viene introdotta dentro un'altra, predisposta a riceverla nella misura in cui la prima è predisposta a essere collocata nella seconda.

Legge quadro 104/1992 sulle persone handicappate, legge 196/1997 sulla promozione dell'occupazione: integrazione, che dà l'idea del completare aggiungendo ciò che manca.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

- Terza fase: Integrazione secondo livello

Diverse accezioni nella legislazione italiana:

Legge 196/1997 sulla promozione dell'occupazione: funzioni di ACCOMPAGNAMENTO e MEDIAZIONE che sostengano il processo di integrazione lavorativa della persona con disabilità, disciplinando i tirocini formativi e di orientamento, la cui promozione spetta, tra gli altri, ai SIL (servizi di inserimento lavorativo) gestiti da enti pubblici, alle cooperative sociali di tipo B, alle agenzie di lavoro interinale.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

MEDIAZIONE

Necessità che l'incontro tra la persona svantaggiata e l'ente pubblico o l'azienda privata avvenga non in modo meccanico, bensì mediato, in modo da garantire un percorso individualizzato caratterizzato da gradualità, motivazione, sostegno educativo, progettualità.

Tendere a posizionarsi nel mezzo consente agli operatori della mediazione di far riconoscere e far confrontare le ragioni di entrambe le parti: il lavoratore portatore di disabilità e l'organizzazione di lavoro.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

ACCOMPAGNAMENTO



Sostegno al lavoratore debole nell'accesso alla nuova situazione di lavoro di collocamento mirato (legge 68/1999).

- In termini operativi l'accompagnamento, raccomandato nelle linee d'indirizzo dell'UE in materia di formazione per soggetti deboli, può consistere in:
 1. accompagnamento e supporto nella ricerca attiva del lavoro;
 2. tutoraggio per l'inserimento lavorativo;
 3. tutoraggio nella creazione d'impresa;
 4. tutoraggio, work experience, tirocinio di orientamento.

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

ACCOMPAGNAMENTO: Articolo 2 della legge 68/1999:

«Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione»

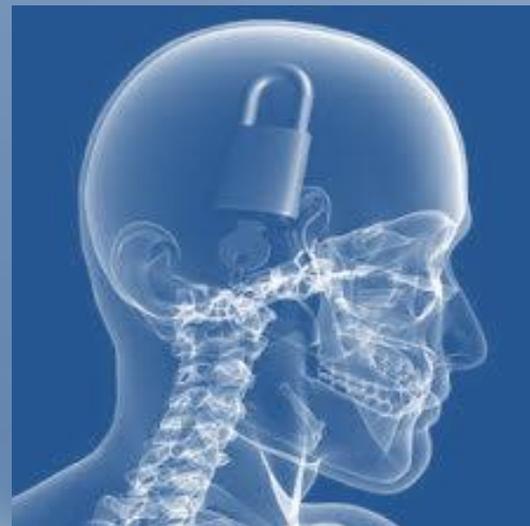


DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Nel momento in cui sul nostro pianeta comparve il primo accenno di vita, abbiamo perso una sola probabilità che “...la vita abbia origine dalla non vita” (Laura Conti)

e vita significa varietà,
diversità...evoluzione.

Le barriere materiali e immateriali che abbiamo eretto affermano il contrario.



L.F. Zambelli, “Il progetto senza barriere, ovvero la cultura del progetto”, Medicina Democratica nn.134-135/01

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

“Carlo Maria Martini ha commentato l’episodio del Vangelo di Marco ove un uomo della città di Gerasa, dai comportamenti bizzarri e violenti, interrogato da Gesù che gli domanda il suo nome (Marco 5,1-20), risponde : “il mio nome è Legione perché siamo tanti”. L’uomo di Gerasa non ha nome perché ha il nome collettivo della sofferenza e dell’esclusione”.



Centro Studi Sofferenza Urbana SOUQ – 13.12.2007

**Esclusione = malattia fisica, malattia mentale,
sofferenza psicologica, sofferenza sociale**

**Termini che iper-semplificano forse per bisogni amministrativi e
istituzionali dei nodi di una rete molto complessa**

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

La «DIVERSITA'»
presuppone l'esistenza
di una Società solida e solidale
capace di : accoglienza, rispetto
e accettazione delle tante identità
per la costruzione
di una nuova e più forte identità,
quella della Comunità
in cui viviamo



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Beneficiari 'collocamento mirato' ex L.68/99

Persone in età lavorativa con minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%".

Essi, quindi, devono :

- essere in età lavorativa e interessati al lavoro;
- essere riconosciuti invalidi civili con una riduzione capacità lavorativa > 45% da Commissioni ASL ;
- avere accertamento condizioni di disabilità per accedere a sistema del collocamento mirato.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Non dimentichiamo le Persone svantaggiate - disabili 'deboli'

“Invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste”

Persone sopra i 50 anni con necessità di inserimento con supporto di un Servizio di Mediazione come da dichiarazione delle Commissioni per accertamento dell'Invalidità Civile in Relazioni Conclusive ex DPCM 13.01.2000 (per difficoltà in particolar modo di tipo relazionale)

Soggetti con alle spalle almeno due tentativi di inserimento falliti oppure da sempre senza lavoro

Persone con bassa scolarità e riconoscimento L.104/92

Immigrati da paesi con : culture di vita e di lavoro molto diverse da noi, livelli di istruzione bassi e sistemi immunitari meno dotati di resistenza a patologie del mondo occidentale



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Parigi

Un altro suicidio fra i dipendenti Telecom
L'uomo gettatosi da un cavalcavia,
ha lasciato una lettera in cui spiega il gesto
come reazione "al clima all'interno dell'azienda".
Negli ultimi mesi si sono uccisi già 23 lavoratori
di France Telecom.

City milano 29o9o9

Didier Lombard non si dimette
neanche dopo il 25esimo suicidio,
un ingegnere di circa 50 anni
si è impiccato in Bretagna il 15/10.

Radio Popolare Mi 17.10.09



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

IL LAVORO OFFESO

Indagine sul difficile percorso per il riconoscimento dei diritti delle vittime di infortuni sul lavoro nelle costruzioni. *La prima ricerca realizzata in Italia sul tema del post-infortunio: il dramma, le difficoltà, le burocrazie*
Fillea CGIL – IRES, *Daniele Di Nunzio e Emanuele Galossi*

L'iter di riconoscimento e definizione dell'invalidità non è facile per i lavoratori, da una parte per carenza d'informazioni e di sostegno, dall'altra per difficoltà che stessi lavoratori incontrano in affermare una corretta valutazione della propria condizione.

Percorso di riconoscimento dell'invalidità è fatto di continui esami, valutazioni, ricorsi, visite mediche e raccolte di documenti, con logica simile a quella del tribunale che a volte fa sentire lavoratore come implicato in processo contro un potere impersonale, contro le burocrazia delle istituzioni.

Oltre a problema dei tempi d'indennizzo - che può causare una fase più o meno lunga di mancato reddito - lavoratore infortunato affronta problemi economici che potremmo definire più strutturali.



Luglio 2009

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

LAVORATORE CHE DIVENTA INABILE PER INFORTUNIO/MALATTIA PROFESSIONALE

1. DERIVANTE DA VIOLAZIONE DI NORME DI SICUREZZA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO
 - a) **non computabile in quota di riserva > se datore lavoro è condannato in sede giudiziale**
 - b) **è computabile in quota di riserva > se datore lavoro ha patteggiato pena e concilia con risarcimento in sede civile**
2. A PRESCINDERE DA RESPONSABILITÀ DATORE LAVORO E CON RIDUZIONE CAPACITÀ LAVORATIVA INFERIORE A 60%
 - **non computabile in quota di riserva**
3. INABILITÀ CONSEGUITA IN CORSO DI RAPPORTO DI LAVORO X INFORTUNIO/MALATTIA PROFESSIONALE
 - **non licenziabilità lavoratore x giusta causa e conservazione posto lavoro**
 - obbligo di adibirlo a mansioni equivalenti o anche inferiori in deroga a art.2103 C.C.**

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Per valutazione soggetto, fondamentali sono :

· integrazione e coordinamento funzionale di tutte le figure che operano nell'ambito della ASL :

operatori amministrativi di front- e back-office, operatori amministrativi Uffici Invalidi Civili e segretari Commissioni Invalidi, Servizi di Medicina Legale e Medici Legali Presidenti di Commissione Invalidi, Medici del Lavoro (e Tecnici Prevenzione) Dipartimento di Prevenzione Medica, Operatori Sociali e Psicologi Dipartimento Assistenza Socio Sanitaria Integrata;

· raccordo esteso anche a figure esterne alla ASL : Medici Specialisti Aziende Ospedaliere, Medici di Categoria e non ultimi i Medici di Medicina Generale e Pediatri di Libera Scelta



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

da

MODELLO BIO – PSICO – MEDICO

a

MODELLO BIO – PSICO – SOCIALE

con

Pari opportunità

tra

MEDICI del LAVORO

e

OPERATORI SOCIALI



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Non dobbiamo fare gli “altri” specialisti, capire quanto uno non sa fare, quanto uno non sa più essere per la malattia che ha avuto. Io devo capire quanto uno potrebbe fare, quanto uno potrebbe essere se opportunamente guidato nella zona di sviluppo potenziale, che è una zona enorme per i disabili , minima per i sani.

La psicologia ha deciso che c'è una modificabilità che dura tutta la vita. Una persona se il suo ambiente è favorevole migliora sino alla morte.



Intervista a Cecilia Morosini raccolta da Vittorio A. 13-02-2003

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Accertamento ex L.68/99 e DPCM 13.01.2000 RELAZIONE CONCLUSIVA



nota : Modello ex DPCM è piuttosto rigido e non sembra nascere da esperienza di Operatori Sociali e Medici del Lavoro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Potenziali Capacità Lavorative piuttosto che 'Residue'

compatibilità tra Capacità Lavorativa ('semi-specifica') residua di ogni soggetto e ventaglio di ambiti lavorativi teoricamente confacenti, con indicazione di forme di sostegno e strumenti tecnici e individuazione di possibili tipologie di inserimento lavorativo.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

CRITICITÀ :

* tempi di attesa :

- tra domanda e seduta Commissione Invalidi
- tra seduta Comm. Invalidi e ratifica I.N.P.S.
- gestione procedure L.68/99
- ricezione pratica x iscriversi a S.O.D.
- in caso di ricorso ex art. 10 L.68/99
 - ricorso avverso INPS (ex CMV) oggi = giudiziario

Aziende e Soggetti con disabilità hanno, per ragioni diverse, tempi e modi diversi da 'burocrazia' della Pubblica Amministrazione



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Soggetto con disabilità che aspira a un lavoro

Analisi del profilo

Informazioni generali

Esperienze professionali

Istruzione e formazione

Interessi personali (socialità)



Analisi e valutazione delle competenze

Competenze e capacità professionali (prerequisiti lavorativi di base)

tecnico – specialistiche (richieste x espletare certo tipo di lavoro)

operative di base e specifiche (sia lettura, calcolo, uso informatica e attrezzature in generico ambito lavorativo

sia sfera della padronanza e autonomia esecutiva,

precisione e produttività, attenzione in esecuzione

compiti e capacità di affrontarlo adeguatamente)

Competenze organizzative (livelli di autonomia del soggetto)

Competenze relazionali

“Siamo tutti diversamente occupabili”, Laura Colombo, Franco Angeli

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Che cosa chiedono le aziende

- Conoscenze
- Competenze o capacità
- Atteggiamenti

Competenze

patrimonio complessivo di risorse di un individuo, attivate per rispondere a specifiche richieste dell'ambiente; insieme di elementi, alcuni dei quali hanno a che fare con specificità del lavoro, mentre altri sono relativi a caratteristiche personali e atteggiamenti; complesso di conoscenze, abilità, risorse individuali di cui il soggetto dispone per affrontare efficacemente un'attività lavorativa e, più in generale, un compito/problema



“Siamo tutti diversamente occupabili”, Laura Colombo, Franco Angeli

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

In modulistica inviata a Servizio Occupazione Disabili dovrà essere indicata tipologia di menomazione da cui è affetto soggetto con disabilità :

- Fisica,
- Sensoriale
- Psicica (con deficit intellettuale e/o mentale)



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

In merito alla sfera psichica, in genere, siamo un po' meno attrezzati.

Vanno descritti aspetti importanti in possibile inserimento lavorativo :

aspetto esteriore del soggetto, capacità relazionali e comunicative, livello di attenzione, capacità di comprensione, linguaggio con il quale si esprime, livello di elaborazione, flessibilità e adattabilità, livello di decisionalità, emotività, capacità di autodeterminazione e perseveranza, coscienziosità, tolleranza a frustrazioni, immagine di sé, comportamento espresso in diversi contesti, aspirazioni e motivazione al lavoro (da confrontare con sue capacità reali)



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Su sfera psichica:

In Relazione Conclusiva potrà essere rilevata patologia di tipo psichico o patologia mista (con componenti anche fisica e/o sensoriale oltre quella psichica).

Patologia psichica può essere :

- a) primaria e/o prevalente (oppure anche di tipo reattivo) e incidere in maniera rilevante su inserimento lavorativo e, quindi, avviamento sarà 'nominativo',
- b) reattiva/secondaria e non incidere significativamente su inserimento lavorativo del disabile e avviamento sarà 'numerico'.

IN RELAZIONE CONCLUSIVA ANDRÀ REGISTRATA SOLTANTO LA PATOLOGIA PSICHICA 'PRIMARIA E/O PREVALENTE' [caso a)] E VA ESPRESSA E RESA LEGGIBILE SOLTANTO UNA DESCRIZIONE FUNZIONALE



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

**Possibile ricorso a Comitato Tecnico Provinciale
da parte di lavoratore o di azienda in caso di
'difficoltà dopo inserimento'**

Servizio Prevenzione e Sicurezza in Ambienti di Lavoro
ASL competente per territorio in funzione della sede
dell'azienda ovvero dell'ubicazione dell'unità produttiva
produce documentazione esaustiva riguardante: le
effettive mansioni svolte dal lavoratore; la valutazione
della compatibilità delle mansioni con lo stato di salute
del disabile; la valutazione sulla possibilità di proseguire
l'impiego del lavoratore in azienda per la presenza di
eventuali altre mansioni compatibili; il suggerimento di
eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici per
consentire il mantenimento al lavoro; il suggerimento di
possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Criticità :

Medici del Lavoro SPISAL che operano in collaborazione con i Tecnici della Prevenzione sono UPG e se rilevano inosservanze a normative di igiene del lavoro, dovrebbero sanzionare impresa e contestualmente verificare possibilità di inserimento del soggetto con disabilità ... Soluzione potrebbe essere costituire pool di medici del lavoro presso Servizi Occupazione Disabili Provinciali, per effettuare sopralluoghi in aziende non nel territorio di competenza delle proprie ASL di appartenenza e con specifico mandato formale di valutare soltanto compatibilità tra lavoratore disabile da inserire/mantenere nel posto di lavoro e attività da svolgere e/o da lui svolta.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Nella Relazione Conclusiva vanno, quindi, raccolti i dati oggettivi e soggettivi riguardanti il singolo soggetto, in particolare i primi !

Anche se il tempo corre

facciamo prevalere l'umanità, l'etica e la professionalità di fronte al bisogno della persona umana che abbiamo di fronte !



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

**Medici del Lavoro e Operatori Sociali ASL
redigono 'Relazioni Conclusive' che :**

- * siano circostanziate e discorsive
- * siano approfondite ed esaustive
- * siano concreto riscontro a sistema domanda-offerta
- * siano utili e necessarie a scopo = inserimento lavorativo mirato del soggetto con disabilità
- * descrivano situazione fisico-funzionale del soggetto
- * descrivano 'profilo socio-lavorativo' del soggetto
- * indichino una rosa di possibili compiti / mansioni che lavoratore con disabilità può svolgere
- * descrivano possibili settori lavorativi in cui soggetto può essere inserito



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Teniamo, poi, in conto che la documentazione con specifiche finalità da noi redatta andrà a:

* OPERATORI non medici di formazione variegata (Provincia, orientatori, educatori, psicologi, pedagogisti, operatori della mediazione domanda-offerta, ecc.)

* SOGGETTI INTERESSATI (con disabilità)

* (AZIENDE)



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

MEDICI COMPETENTI AZIENDALI



l'ANELLO DEBOLE della CATENA!

- * quando non sono messi in condizione di lavorare dignitosamente
- * quando non svolgono diligentemente le loro funzioni

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI E IL PERCORSO DELL'INSERIMENTO LAVORATIVO

Inserimento mirato di un disabile in una specifica realtà aziendale presuppone senz'altro, e in termini di 'atto Medico', l'incontro di due azioni :

a) presa d'atto dell'espressione di un 'giudizio di idoneità semi-specifica' in occasione della Pre-Istruttoria da parte dei medici del lavoro e delle Commissioni Invalidi civili delle ASL di competenza per territorio

b) presa in carico del soggetto disabile da parte del medico competente dell'azienda in cui egli va avviato



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Il datore di lavoro valuta tutti i rischi e le mansioni con le relative precauzioni per i soggetti disabili

Il medico competente valuta in modo specifico :

- * luoghi / postazioni di lavoro

- * possibili esposizioni dei soggetti a rischi meritevoli di sorveglianza sanitaria e anche 'residui' in ambiente di lavoro

dopo :

- * lo sottopone a visita medica (anche pre-assuntiva) ed effettua colloquio con il disabile

- * esprime giudizio su compatibilità persona / lavoro / ambiente perché le prestazioni richieste non siano superiori alle capacità del soggetto / siano compatibili con il suo stato di salute

- * propone al datore di lavoro adozione di misure tecniche (anche sanitarie), organizzative e procedurali necessarie e specifiche, finalizzate a creazione di ambiente di lavoro che risponda a pieno a criteri di igiene e sicurezza del lavoro non soltanto per disabili ma anche per 'soggetti normali'



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

“Processo per giudizio di idoneità, conseguente a Sorveglianza Sanitaria, si articola in fasi per analizzare e valutare capacità psico-fisiche del soggetto con disabilità (in relazione a specifica attività lavorativa che sceglie/gli viene offerta) sia a reperire forme/modalità di adattamento del lavoro a sue capacità operative.

Classificazione ‘funzionale’ di persone con disabilità in relazione a lavoro:

- 1) soggetti in grado di svolgere specifica attività come qualunque altro lavoratore, pur tenendo conto di limitazioni determinate da menomazione o da disabilità;
- 2) soggetti in grado di svolgere propria attività come qualunque altro lavoratore, se vengono eliminate alcune barriere architettoniche e/o tecnologiche o se vengono dotate di adeguati ausili;
- 3) soggetti non in grado di raggiungere i livelli di operatività di altri lavoratori, nonostante adattamenti di cui a punto 2, ma che comunque possono esercitare attività ‘accettabile’;
- 4) soggetti non avviabili ad attività comuni, per grave disabilità, ma in grado di trovare idonea collocazione in attività protette, se idoneamente assistiti;
- 5) soggetti non avviabili ad alcuna attività lavorativa non a fini terapeutici, in relazione al tipo e alla gravità della disabilità”.

Giovanni Costa - Clinica del Lavoro Milano (modificata)

A cura del Dr. Mario Marino

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

PSICHIATRIA - Il lavoro aiuta i malati mentali

Un programma di impiego assistito risulta più efficace del training vocazionale nei pazienti con gravi malattie mentali: questo approccio porta all'ottenimento di un impiego competitivo senza recidive mentali nel 55 % dei casi. E' molto importante per il medico sapere che non si rischia la fragile salute di questi pazienti restituendoli al mondo del lavoro: è dunque necessario rischiare maggiormente nell'incoraggiare anche i pazienti gravemente disabili a cercare un impiego assistito. Tale approccio porta ad elevati tassi di impiego competitivo in molti panorami economici differenti, con buone prospettive di carriera anche in caso di disoccupazione prolungata.

(Lancet. 2007; 370: 1146-52 e 1108-9) - Doctornews 10.10.07



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Nei casi in cui sono da inserire / mantenere in azienda soggetti portatori di handicap, sono da considerare anche e ancor più che di routine: **pericoli e rischi correlati a sistema organizzativo aziendale** e attribuibili a:

- ** relazioni (orizzontali e verticali) esistenti con riferimento alle mansioni in esame e a chi vi è coinvolto
- ** cultura aziendale



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Medico Competente e figure prevenzione (RSPP, RRLS, datore di lavoro, dirigenti e preposti), al momento dell'inserimento lavorativo del disabile e in itinere, dovrebbero **favorire possibilità di sviluppo individuale** offerte a soggetto da situazione lavorativa per evitare creazione di condizioni per non / scarso utilizzo di capacità personali fino a veri e propri stati di regressione e aggravare anche costi sociali di una disabilità non valorizzata.



Medico in alcuni casi particolari potrebbe essere la figura più idonea ad **accompagnare il soggetto al ritiro dal lavoro** e a fruire di alcuni benefici sociali che gli possano garantire una sopravvivenza più dignitosa possibile.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Il medico del lavoro / competente come facilitatore nell'assunzione / mantenimento al lavoro di soggetti disabili in ambito aziendale

Figura di mediazione culturale

Nella attuale società, non è certo accettabile né un'ottica assistenzialistica (un posto di lavoro a ogni costo per il lavoratore con disabilità) né un'ottica di chiusura e di rifiuto dell'inserimento mirato di un soggetto vissuto come un'imposizione iniqua da parte delle istituzioni alle imprese.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Il medico competente e l'adeguamento dei luoghi di lavoro a favore dei soggetti disabili

A datore di lavoro spetta, oltre il compito di effettuare la Valutazione dei Rischi, attuazione provvedimenti conseguenti (misure tecniche, organizzative e procedurali) atti a garantire livelli elevati di igiene e sicurezza sul lavoro anche e soprattutto per i soggetti disabili che operano in azienda. Fra questi anche progettazione di condizioni ergonomiche, correlate a specifico posto di lavoro in cui vengono inseriti portatori di handicap, e conseguente eventuale adattamento di alcune situazioni, per rendere il luogo di lavoro (e pure l'organizzazione del lavoro) più consoni a presenza di disabili. In queste azioni medico competente dovrebbe essere valido e prezioso supporto se opportunamente formato.



DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Tutti gli individui nascono con la più o meno inconsapevole speranza di essere in grado di fare qualsiasi cosa!

Ci penserà poi la via a restituire loro un'immagine meno potente e più limitata di sé, per la persona con disabilità tutto ciò si rivela ancora più complicato a causa della centralità che ha assunto nella sua vita e in quella della sua famiglia il danno sia in termini fisici sia psicologici.



AA.VV., “Dal miraggio al percorso: l’integrazione lavorativa delle persone disabili”, Ed. del Cerro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Lavoratore con disabilità, ritenendo di essere nel giusto, tende ad aspettare che sia la controparte a modificare la propria posizione.

Azienda aspetta di riscontrare dei cambiamenti nel lavoratore con disabilità per modificare le proprie percezioni negative.

Disabile arroccato in posizione di rigidità in funzione del proprio bisogno di dimostrare la colpevolezza dell'azienda perde di vista i pericoli che corre, come per esempio venire cambiato di reparto, magari andando a fare un lavoro meno compatibile con le proprie competenze o addirittura perdere la possibilità di ottenere/mantenere un posto di lavoro.

... utilizzare il metro della correttezza ...



AA.VV., “Dal miraggio al percorso: l’integrazione lavorativa delle persone disabili”, Ed. del Cerro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

In disabili da trauma, persone nate integre e disabili per incidente o malattia, i meccanismi psicologici risultano diversi da chi nasce con disabilità, anche se esperienza di confronto con handicap è pure centrale e emotivamente devastante.

Persona, fino a una certa età, non ha fatto alcuna esperienza di confronto con handicap ed è potuta crescere senza il vissuto del diverso, d'altra parte il confronto con una normalità perduta richiede sforzo psicologico intenso per sostenere doloroso impatto con nuova dimensione fisica e di rapporto con mondo. Difficoltà ad accettare nuova realtà è aggravata da forte desiderio più o meno consapevole di ritornare a essere quello di un tempo evadendo in vari modi da realtà e da attuali necessità adattative.

AA.VV., "Dal miraggio al percorso: l'integrazione lavorativa delle persone disabili", Ed. del Cerro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

La visibilità dell'handicap è un fattore tranquillizzante in quanto lo rende più riconoscibile e controllabile, quindi più gestibile.



Viceversa, la disabilità che non si vede evoca spesso fantasmi: di gravità, di pericolosità e di imprevedibilità.

AA.VV., “Dal miraggio al percorso: l’integrazione lavorativa delle persone disabili”, Ed. del Cerro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

Instabilità e mutevolezza del mercato del lavoro oggi impongono a disabile di confrontarsi con misure straordinarie che possono andare da proposta di dimissioni (magari dietro compenso), a licenziamento, da messa in mobilità a cassa integrazione.



Spesso cambiamenti si verificano in maniera piuttosto repentina e crisi, quando scoppia, ha decorso rapido.

AA.VV., “Dal miraggio al percorso: l’integrazione lavorativa delle persone disabili”, Ed. del Cerro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

*Il non saper svolgere qualcosa non significa non sapere fare nulla.
Riconoscimento delle differenze è il presupposto dell'efficienza aziendale.
Plusvalore nasce da capacità di valorizzare le differenze e non di annullarle.*



AA.VV., “Dal miraggio al percorso: l’integrazione lavorativa delle persone disabili”, Ed. del Cerro

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

“John è un bambino degli anni Cinquanta ...I medici gli diagnosticano però una febbre reumatoide e prescrivono l’immobilità assoluta con il risultato di trasformarlo in un disabile ...John avrebbe validi motivi per commiserarsi. Sceglie invece di vivere la malattia come una fonte di illuminazione, la racconta con la serenità gioiosa di un piccolo Buddha, ne fa un osservatorio privilegiato da cui studiare l’umanità e l’esistenza ...John vede il proprio destino come un luogo da esplorare. Il mezzo per spostarsi non gli manca. Alle articolazioni anchilosate supplisce con una lingua incredibilmente mobile e duttile, le parole possono portarti ovunque se le sai usare”.



su :“Vita e opinioni di John Cromer” - Adam Mars-Jones,
Tommaso Pincio – La Repubblica 4 agosto 2009

DISABILITÀ E REINSERIMENTO LAVORATIVO

E' indispensabile, ad assunzione avvenuta, mantenere sotto controllo l'andamento dell'integrazione attraverso un lavoro di follow up sia sul fronte aziendale sia su quello del lavoratore con disabilità.

Prevenire significa anche incrementare grado di adattamento del lavoratore : attraverso migliorie nel rapporto tra lavoratore con disabilità e propria azienda è possibile consolidare e rendere più duraturo rapporto di lavoro.

Monitoraggio va fatto in un'ottica sistemica, tenendo cioè conto di tutti coloro (persone e fattori) che concorrono allo status di lavoratore della persona con disabilità: egli stesso, i colleghi di lavoro, e l'azienda (dirigenti, preposti, rspp, medico competente, rls), lo SPISAL della ASL (medici e tecnici), i Servizi di Mediazione presso diverse strutture pubbliche e private nonché la famiglia del singolo lavoratore con disabilità.



AA.VV., "Dal miraggio al percorso: l'integrazione lavorativa delle persone disabili", Ed. del Cerro