



**PIÙ LIGURIA**  
FSE: investiamo nel vostro futuro



**Città Metropolitana di Genova**  
**Direzione Sviluppo Economico e sociale**  
**Ufficio Inclusione e collocamento disabili**

**Disabilità e inclusione lavorativa**

**Università degli Studi di Genova – Comitato per  
le pari opportunità**

**Genova 3 dicembre 2015**

Lidia Prato

## Definizione di «collocamento mirato»

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

# Rappresentazione sociale, atteggiamento e comportamento

(Carlo Lepri, Viaggiatori inattesi)

la legge 68/99 fa riferimento a una rappresentazione sociale positiva della disabilità

persona disabile come «persona»

riconoscimento dei diritti

comportamenti di apertura/inclusione

# Convenzione sui diritti delle persone con disabilità

La disabilità NON è un attributo soggettivo della persona ma il risultato di un'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri

# Servizi necessari : per valutare/progettare

L'orientamento:

operatori specializzati aiutano le persone ad autovalutare il proprio grado di vicinanza/distanza dal mondo del lavoro  
si formula in maniera condivisa un progetto individuale di avvicinamento al lavoro  
si attivano le risorse per realizzarlo

# Servizi necessari : per provare a realizzare

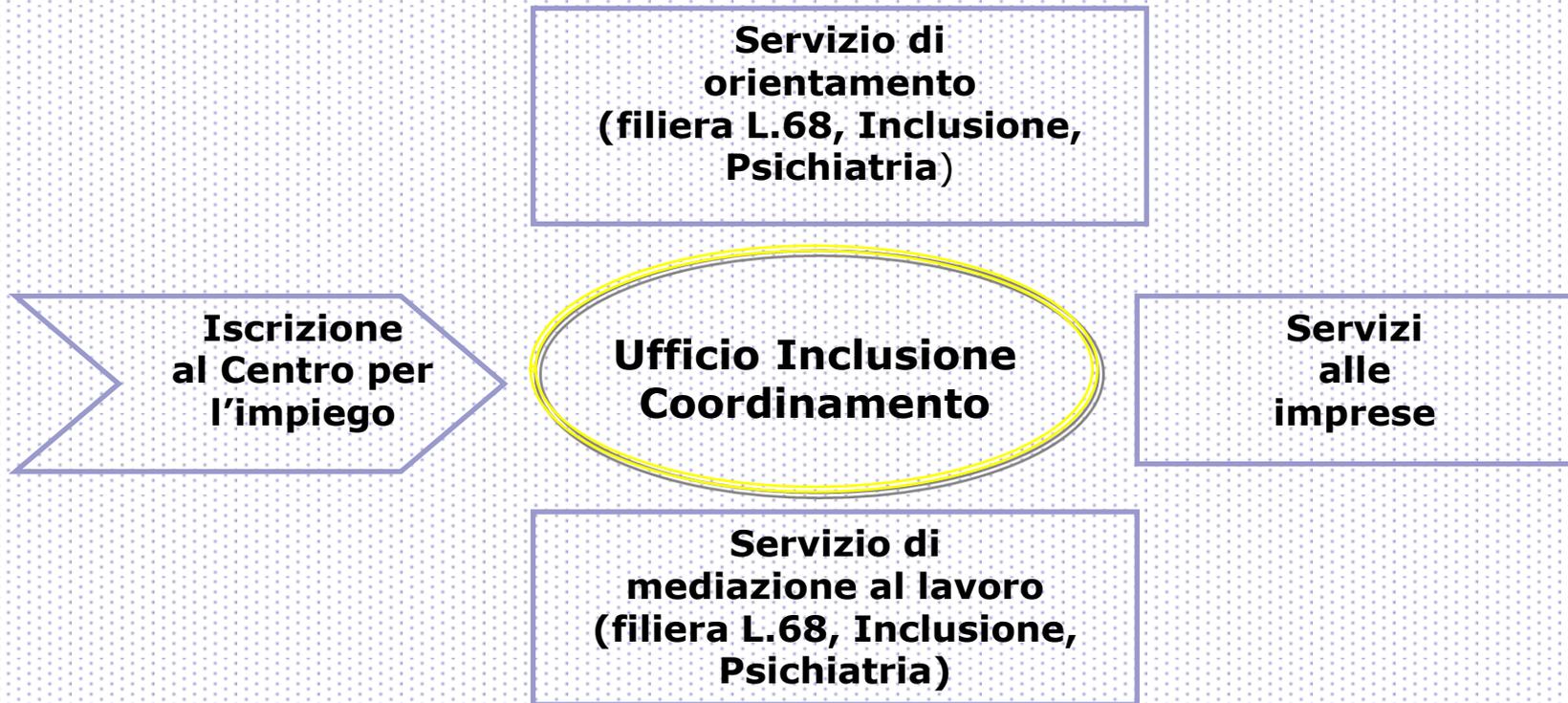
## La mediazione

operatori specializzati aiutano le persone a realizzare il progetto formulato in orientamento

tramite: analisi dei posti di lavoro, match tra persone ed aziende, attivazione di tirocini di allenamento al lavoro, formazione, individuazione barriere, proposte di accomodamento ragionevole



# Il Sistema dei servizi a Genova





# I rapporti formalizzati con la rete

**ASL 3 Centro Studi**  
200 persone

**Consorzio Tassano**  
20 persone

**ASL 4 SIL**  
40 persone

**Ufficio  
inclusione  
Coordinamento**

**CEPIM**  
30 persone

**UCIL -Comune di Genova**  
80 persone

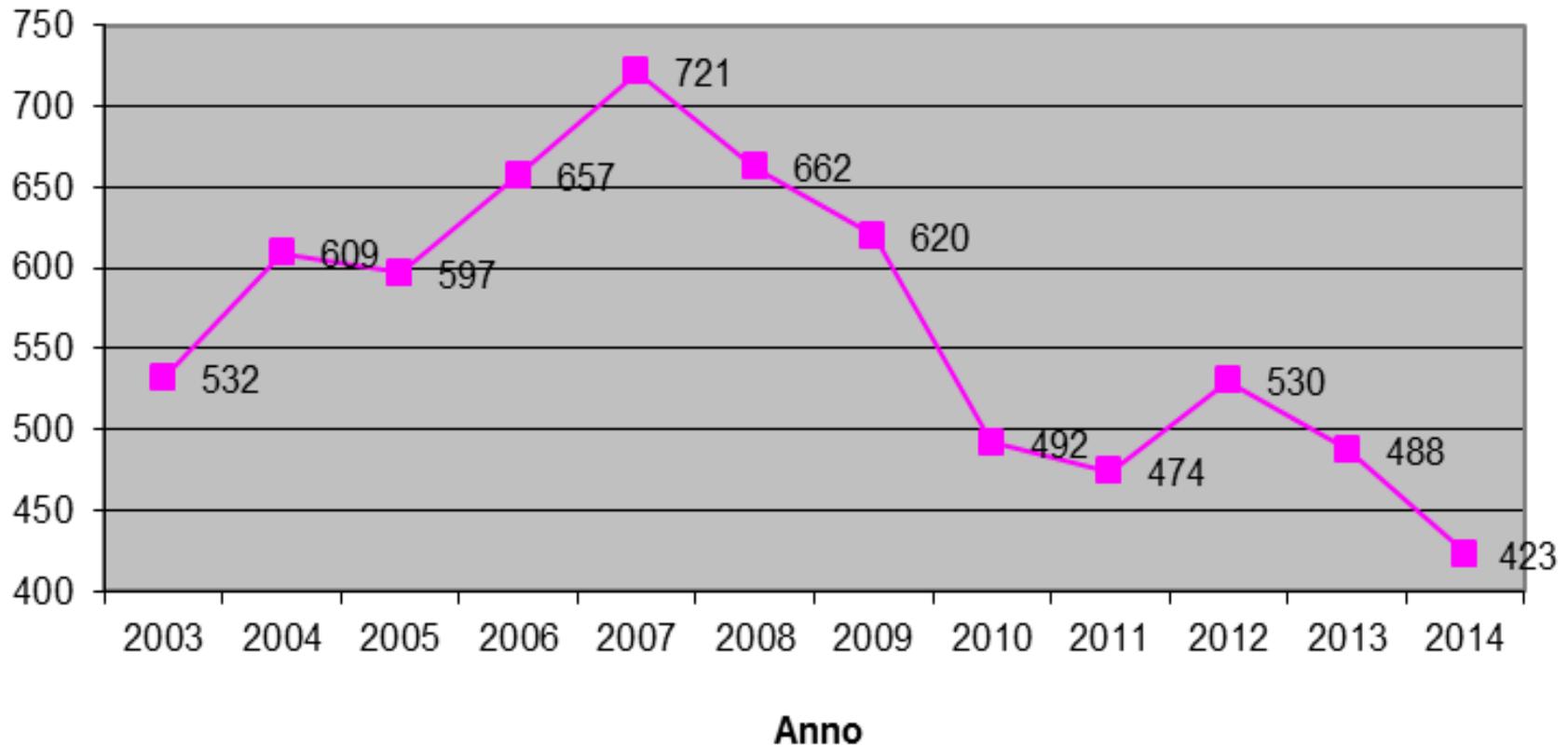
**Centro di Solidarietà**  
50 persone

**INAIL/ANMIL/ASL3/AS  
L4**  
28 persone



# Gli avviati al lavoro : 2003 - 2014

Avviati al lavoro





# Alcune riflessioni sull'applicazione della Legge 68/99 a Genova a fine 2015

si osserva una situazione di regolarità nella stragrande maggioranza dei casi delle aziende private in obbligo (1% di aziende non in regola)

più problemi con le aziende pubbliche (30%, ma su un numero molto inferiore, di aziende non in regola – problemi specifici: Sanità/Ministeri, Spending Review)

cresce il numero delle aziende sospese dagli obblighi da provvedimenti di cassa integrazione e mobilità (6%)



# alcuni dati sulla Legge 68/99 a Genova a fine 2015

i nostri servizi lavorano sempre di più con aziende non in obbligo con risultati molto interessanti, che testimoniano “responsabilità sociale” diffusa

ma.....molte aziende richiedono profili alti e propongono situazioni lavorative stressanti e competitive

luci e ombre nelle «rappresentazioni sociali»



# alcuni dati sulla Legge 68/99 a Genova a fine 2015

i servizi di mediazione: strumento di diffusione di cultura/rappresentazioni positive

ma ci sono molti limiti:

pregiudizi che riaffiorano nei momenti di crisi/difficoltà  
regressioni alla rappresentazione sociale del «malato» o dell' «eterno bambino»

stigma mai superato per alcune tipologie di disabilità



# Novità positive introdotte dal D.L 151/2015

importanza della diffusione della cultura del «ragionevole accomodamento»

Il D.L istituisce la «banca dati del collocamento mirato», strumento di monitoraggio nazionale di applicazione della legge. Tra i diversi dati, diventa obbligatoria da parte delle aziende la comunicazione degli «accomodamenti ragionevoli» adottati



# Novità positive introdotte dal D.L 151/2015

Linee guida di prossima emanazione:

rete

individuazione di modalita' di valutazione bio-psico-sociale della disabilita',

analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilita', anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro e' tenuto ad adottare;



# Novità positive introdotte dal D.L 151/2015

promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro



# Punti interrogativi

Il modello genovese si è basato finora su tre punti

- governance pubblica (ufficio competente attivo)
- servizi alle persone in appalto (integrazione pubblico/privato)
- forte lavoro di rete con tutti gli altri soggetti

in questo momento tutti e tre gli elementi sono messi in discussione, senza che per ora si veda emergere un modello alternativo

# Che dire/che fare?

non sempre si può camminare con la luce

a volte si va con la «pila frontale», a piccoli passi

Siamo in attesa che si plachi il turbine del cambiamento e si richiarisca (forse) l'orizzonte



**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**