

Esperienze di ricollocamento lavorativo di persone con disabilità

D.ssa Carla Piersanti
Coop. Sociale Eureka!

28 Marzo 2019

La Cooperativa sociale Eureka!:

- Cooperativa sociale di tipo A e B fondata a Milano nel 1993
L'iscrizione in Regione come coop tipo A indica progettazione ed erogazione di servizi alla persona nei seguenti ambiti: educativo, socio-assistenziale, informativo, ricreativo.
L'iscrizione come coop B indica inserimento lavorativo per persone in difficoltà in ambiti quali: manutenzione del verde ed orticoltura, manutenzioni civili, falegnameria.
- Conta 460 addetti di cui 270 soci

I punti cardine dell'azione di Eureka!:

- Partire dal progetto di vita delle persone con disabilità che deve prevedere l'esplorazione di nuove possibilità, in ambito sociale ed anche in ambito lavorativo.
- Basarsi su una continua interazione fra processi soggettivi di individuazione-separazione ed elementi collettivi e relazionali di riconoscimento-rispecchiamento.

- **Avere un ruolo sociale comporta l'acquisizione di regole comportamentali precise che verranno apprese mediante una interazione con gli altri.**
- **Avere un ruolo lavorativo ed essere all'interno del ciclo produttivo è fondamentale per la persona con disabilità.**

COME OPERIAMO PER L'INSERIMENTO DELLE PERSONE:

- ✓ Segnalazione della persona da parte dei Servizi Sociali o da Enti accreditati in regione Lombardia per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità.
- ✓ Vengono effettuati tre diversi colloqui da parte del *Responsabile aziendale inserimenti disabili* e dal *Responsabile area* che ha frequentato il corso di Disability manager. I colloqui sono con Assistente sociale di riferimento, con referente dell'ente accreditato segnalante, con lavoratrice/ore in merito a: preferenze, aspettative, ricompense.
- ✓ Viene effettuato un bilancio delle competenze (professionali, motorie, neuropsicologiche, comportamentali).

COME OPERIAMO PER L'INSERIMENTO DELLE PERSONE

- ✓ Si passa alla task analysis delle mansioni e abbinamento all'equipe di lavoro.
- ✓ Definizione del percorso di orientamento ed inserimento (modalità, cronoprogramma, ecc.).
- ✓ Verifica dell'ambiente di lavoro, di aiuti e supporti , di organizzazione del ciclo del lavoro.
- ✓ Presentazione del lavoratore all'equipe.
- ✓ Inserimento al lavoro.
- ✓ Monitoraggio dell'inserimento.

I PUNTI CRUCIALI DA CONDIVIDERE CON REFERENTE DELL'EQUIPE DI LAVORO

- ✓ La scomposizione delle mansioni lavorative complesse in sotto-mansioni più semplici, adatte ad essere svolte da persone con capacità più limitate, eventualmente supportate.
- ✓ L'organizzazione dell'ambiente di lavoro, il gruppo delle persone inserite, i supporti e gli adattamenti necessari, le modalità relazionali raccomandate.
- ✓ Il monitoraggio rispetto all'andamento dell'attività lavorativa.

Gli aspetti che ci sono sembrati fondamentali in questo tipo di organizzazione del lavoro per garantire l'inserimento lavorativo a tutti gli effetti sono:

- Prevedere situazioni lavorative per lo svolgimento di un lavoro reale; le persone sono inserite, infatti, in equipe che operano su servizi (educativi, amministrativi, manutenzione del verde, falegnameria), erogati sulla base di affidamenti, gare di appalto, accordi con privati e che prevedono una interazione relazionale molto forte con più soggetti.
- Questo significa scadenze da rispettare e urgenze da soddisfare, non stiamo parlando di *laboratori protetti*, ma di *contesti lavorativi adeguati*.

Scomposizione del lavoro in compiti:

le persone attualmente inserite all'interno delle varie attività lavorative riescono ad eseguire compiti su istruzione del referente in autonomia o a supporto di altri colleghi.

Fa parte della professionalità dell'operatore creare le condizioni per sfruttare al meglio le potenzialità dei soggetti con disabilità e incrementarne continuamente l'autonomia.

Apprendimento in situazione:

prima dell'inserimento in qualunque attività lavorativa viene fatta un' analisi dei pre-requisiti; comunque l'osservazione più precisa potrà essere fatta solamente mettendo le persone ad operare nella situazione reale.

Condivisione del lavoro tra operatori ed assistiti:

l'operatore non è colui che insegna, ma lavora insieme alle persone con disabilità effettuando una continua azione di supervisione ed eseguendo i compiti troppo difficili.

Lo scopo fondamentale è quello di eseguire il lavoro nel tempo e nel modo richiesto organizzandosi in modo che ognuno faccia la sua parte in base alle proprie capacità.

Retribuzione:

le persone sono retribuite in base alla tipologia di strumento normativo attivato.

Si parte di norma da un tirocinio professionalizzante o da una borsa lavoro per poi arrivare all'assunzione secondo il CCNL Cooperative sociali.

Eureka! supporta il lavoratore non solo per le tematiche legate al suo lavoro ma anche per temi legati all'abitare (disponibilità di alloggi in housing sociale presso Cascina Cappuccina a Melegnano), gestione risorse economiche (attivando percorsi interni di educazione finanziaria), salute (assistenza sanitaria e servizi previsti dal piano di welfare aziendale).

Le attività lavorative di Eureka! che attualmente prevedono l'inserimento di persone con disabilità sono:

- Manutenzione del verde per comuni e privati (provincia di Milano)
- Orticoltura e cura di animali in Cascina Cappuccina (Melegnano- MI)
- Servizi ausiliari di pulizia o aiuto in cucina presso Nidi o Spazi Gioco (Milano e provincia)
- Falegnameria sociale (provincia di Varese)
- Attività amministrative, data entry, accoglienza presso sportelli informativi (Milano)







Grazie per l'attenzione!