

**INAIL
ANMIL
AGENZIA LIGURIA LAVORO
PROGETTO INCLUSIONE**

PREFAZIONI

La lunga evoluzione normativa, socio-economica e culturale ha portato all'attuale sistema integrato di tutela che l'INAIL garantisce al lavoratore. Infatti il Decreto Legislativo n. 38/2000, afferma la centralità del lavoratore e gli assicura una tutela globale integrata:

globale in quanto prevede tutti i tipi di servizio dalla prevenzione all'indennizzo alla cura sino al reinserimento dell'infortunato nella vita lavorativa e sociale;

integrata perché tali servizi sono forniti con modalità coordinate e interrelate tra loro.

Tra gli obiettivi strategici dell'Istituto c'è la progettazione di percorsi formativi di riprofessionalizzazione dei disabili correlati alle opportunità occupazionali offerte dal mondo del lavoro, utilizzando a tal fine gli stanziamenti previsti dalle norme (art. 24 D.Lgvo n. 38/2000).

La promozione e il finanziamento da parte dell'INAIL dei progetti formativi di riqualificazione professionale degli invalidi del lavoro e quelli per l'abbattimento delle barriere architettoniche si configurano come elementi di una più generale strategia di integrazione sociale dei soggetti disabili, concorrendo in concreto ad eliminare e a ridurre gli svantaggi che si frappongono alla realizzazione della persona umana nella fondamentale dimensione del lavoro.

In tale prospettiva ed alla luce degli indirizzi programmatici emanati dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INAIL, in ottemperanza a quanto disposto dal citato art. 24 "Progetti formativi per l'abbattimento delle barriere architettoniche" e dalle successive determinazioni del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, la Direzione Regionale dell'INAIL finanzia il **Progetto inclusione**, elaborato con l'Agenzia Liguria Lavoro e con la piena adesione dell'ANMIL, ponendosi quale facilitatore del processo di collocamento al lavoro. Destinatari del progetto sono 110 reddituari INAIL iscritti nelle liste delle province liguri ai sensi della legge 68/99.

Il reinserimento degli invalidi del lavoro costituisce una sfida lanciata dall'Istituto in sinergia con gli altri soggetti istituzionali coinvolti.

Gian Paolo Colicchio
Direttore Regionale INAIL Liguria

PREFAZIONI

Per l'ANMIL l'obiettivo è chiaro e a portata di mano: **riqualificare e collocare al lavoro tutti gli invalidi del lavoro iscritti nelle speciali liste di disoccupazione** della Legge 68/99 a Genova, La Spezia, Savona, Imperia.

Le Direzioni Regionali dell'INAIL, dell'ANMIL e della Agenzia Liguria Lavoro sono i soggetti istituzionali che guidano questo importante Progetto, che abbiamo voluto chiamare "Inclusione" riferendoci a quanti fra i nostri Invalidi del Lavoro, a seguito di eventi infortunistici, si sono trovati ingiustamente esclusi, umiliati, messi in un angolo, pur avendo ancora molto da dare dal punto di vista lavorativo ed umano.

Il progetto, così come è stato pensato, inizia adesso a prendere forma ed a proporsi come importante riscontro persino a livello nazionale, in un momento di gravissima e generalizzata paralisi del Collocamento Obbligatorio.

I riferimenti legislativi sono noti: la Legge 68/99, artt. 4,6,18 ed il Dlg.38/2000 che ha imposto un ruolo nuovo e relevantissimo dell'INAIL nel campo della formazione, del lavoro e dell'eliminazione delle barriere nell'ambito lavorativo.

Partendo dalla necessità di applicare e sfruttare al massimo le normative sopra citate, L'ANMIL della Liguria, in rappresentanza degli interessi dei lavoratori invalidi, ha sollecitato, promosso e sostenuto a spada tratta questo progetto lavorando d'impegno e proficuamente, giungendo infine assieme ai partner ad un risultato di grande portata.

Siamo fortemente impegnati per dare la massima concretezza e celerità ai percorsi di inserimento al lavoro

Dopo anni di colpevole inefficienza delle Istituzioni nei confronti dei Lavoratori infortunati, oggi in Liguria si ricomincia a sperare e lavorare positivamente.

E' adesso il momento di ottenere un adeguato riscontro soprattutto dalle Imprese e dai Pubblici Datori di lavoro.

Ad oltre due anni dall'entrata in vigore della Legge 68/99, la fotografia del sistema produttivo ligure ci mostra una situazione di grave e generalizzata inadempienza.

Con il progetto "INCLUSIONE" mettiamo a disposizione una opportunità imperdibile agli Imprenditori della nostra Regione per regolarizzare la propria posizione, ottimizzando e mettendo a disposizione gli incentivi previsti agli artt. 4 e 13 della Legge 68/99 che prevedono fino a 8 anni di fiscalizzazione degli oneri in caso di assunzione di Categorie Protette.

In ultima analisi, il numero finale degli invalidi riqualificati e collocati proficuamente al lavoro ci fornirà adeguata risposta sulla bontà ed efficacia del progetto, sul buon impiego di energie e di risorse che sono state messe a disposizione dal mondo del lavoro.

Le Imprese, i privati e pubblici datori di lavoro, il settore della cooperazione, sono soggetti trainanti del sistema produttivo, sono parte in causa.

Il progetto "INCLUSIONE" mette a disposizione delle Aziende tutti i possibili vantaggi e, attraverso le strutture e competenze che abbiamo messo in campo, crea e rende semplici e lineari le opportunità di inserimento dei disabili.

Ci attendiamo adesso concreti riscontri.

Giuseppe Mangini
Consiglio Regionale ANMIL della Liguria

PREFAZIONI

Il progetto “Inclusione” rappresenta una innovazione che concerne la metodologia delle azioni finalizzate al reinserimento lavorativo di soggetti invalidi del lavoro.

La filosofia dell'intervento si propone infatti di mettere al centro del percorso la *persona* che, accompagnata da operatori esperti nel campo della mediazione, condivide con essi in forma *individualizzata* le scelte da effettuare per riavvicinarsi al mondo del lavoro. Il percorso di rimotivazione e di reinserimento che si realizza attraverso il colloquio personalizzato, l'orientamento, il bilancio di competenze, la formazione/riqualificazione professionale, il tirocinio, permette all'utente di proporsi verso la domanda proveniente dalle imprese liguri. Le imprese hanno infatti la possibilità di soddisfare gli obblighi di legge attraverso la scelta di lavoratori qualificati e motivati al reinserimento. Nel contempo il Progetto garantisce pieno supporto consulenziale alle imprese al fine di usufruire degli incentivi e delle agevolazioni previste dalla normativa.

L'**Agenzia Liguria Lavoro** ha pertanto aderito alla richiesta dell'**INAIL** di partecipare all'elaborazione del Progetto che, per le sue caratteristiche evolute, diviene un modello trasferibile per le realtà che a vario titolo costituiscono la rete del sistema complessivo della mediazione.

Giorgio Pescetto
Direttore Generale dell'Agenzia Liguria Lavoro
Ente Strumentale della Regione Liguria

PROGETTO INCLUSIONE

1.1 Premessa

A. Una problematica "storica".

Il progetto che qui presentiamo è frutto della riforma del cosiddetto "collocamento obbligatorio": questa riforma, infatti, va a sanare una situazione complessa che, nel campo dell' inserimento formativo- lavorativo dei soggetti disabili, ha sortito notevoli disparità, di metodo e di merito, non rendendo equo e funzionale il servizio addetto alla promozione sociale e lavorativa dei disabili, globalmente intesi. Il disposto della legge n. 482/68 costruiva graduatorie e "avviava" in forma burocratica gli iscritti alle "liste speciali" senza alcuna cura della persona. Non sempre i candidati al lavoro riuscivano di fatto ad essere assunti: le aziende obbligate all' assunzione spesso rinviavano al mittente la persona perché definita non idonea all' impiego. Questo fatto, tra gli altri, ha decretato la sconfitta della rigidità del metodo utilizzato e aperto conseguentemente una serie di dibattiti. Aldilà dell' ottica burocratica, questo sistema è risultato antiquato e non ha mai tenuto conto delle conquiste fatte dagli operatori sociali e dagli educatori detti operatori "della mediazione" delle ASL, dei Comuni, del privato sociale, degli enti previdenziali. La legge n. 104 del ' 92 (Legge quadro sull' handicap), per contro, faceva tesoro di queste esperienze e si connotava specificamente come un disposto socio-sanitario di difesa dei diritti e per la promozione dei disabili.

Veniva in questo modo sancito un diritto unilaterale a favore di una sola componente del campo della disabilità: quella seguita dai servizi di cura e riabilitazione, lasciando oltre la soglia parte degli invalidi civili e gli invalidi del lavoro che restavano collegati alle liste della 482.

E' chiaro che nel campo dei diritti non può sussistere discriminazione.

Diveniva costante, però, la duplice condizione del riconoscimento dello stato di handicap (ex L. 104) e dell'iscrizione alle graduatorie del collocamento speciale (ex L. 482). Le graduatorie per gli iscritti "duplici" venivano così superate mediante convenzioni tra ASL e imprese (o loro associazioni) ai sensi dell' articolo 17 della legge n. 56/87, favorendo di fatto i cosiddetti *handicappati* (psichici, mentali, sensoriali) rispetto ai cosiddetti invalidi *tout court*.

Questa prassi, benché condivisibile dal punto di vista del *più debole tra i deboli*, ha lasciato del tutto **inevasa** la possibilità di inserimento lavorativo: in sostanza si verificava l'impossibilità di accesso ai percorsi della **mediazione** di una cospicua parte di soggetti aventi diritto al lavoro protetto.

Nel nostro Paese si era data dunque una duplice possibilità tendente a migliorare le condizioni dei più deboli e gravi, lasciando categorie comunque bisognose in balia di un collocamento iperaffollato, non funzionale, non accogliente.

Il concetto e la metodica stessa adottata, quella della *presa in carico e della mediazione* nascono nell' ambito del servizio sociale sanitario e le uniche aperture verso queste applicazioni provenivano da alcune Agenzie per l' Impiego che si sono talvolta fatte carico di assimilare l' esperienza degli operatori favorendo il loro agire in un serrato lavoro di *rete*.

B. *Le possibilità della riforma.*

Per sopperire alle carenze sopradescritte i servizi sociali hanno elaborato azioni di *tutoraggio* sia dell' ufficio, sia all'interno del luogo di lavoro, ricercando un dialogo costante con le imprese, dialogo che al Ministero competente, in questo caso, è mancato.

La nuova legge n. 68 del 1999 di riforma del "collocamento obbligatorio", parte dai contenuti dell' esperienza *atva* e attribuisce ai servizi di inserimento lavorativo (detti *Centri per l' Impiego*) procedimenti del settore sociale. Tratta di tutori e di orientamento, di accoglienza e accompagnamento, di percorsi *individualizzati e condivisi tra operatore e cliente*. Aldilà delle quote percentuali dell' obbligo da parte delle imprese e della estensione di detto obbligo anche alle piccole imprese al di sotto dei 35 addetti, la concreta novità consiste in questo lavoro convenzionato tra i Centri e i servizi che dovranno operare in costante simbiosi. Ciò a garanzia di azioni estese in eguale intensità per tutti i soggetti disabili.

La legge di riforma del collocamento obbligatorio n. 68/99 punta dunque, attraverso l'introduzione del cosiddetto "collocamento mirato", ad operare un ricongiungimento in capo agli utenti della loro condizione oggettiva e soggettiva derivante, da un lato dall'iscrizione alle liste speciali, dall'altro dalla dichiarazione dello stato di handicap effettuato ai sensi della legge quadro 104/92.

La promozione del soggetto disabile è quindi definibile, finalmente, attraverso un unico testo che, sostanzialmente, rappresenta concretezza e trasparenza.

Al fine di contestualizzare nell'ambito del Progetto le innovazioni prodotte dalla legge n. 68/99, riteniamo utile illustrare nelle seguenti tabelle riepilogative le principali informazioni relative alle quote d'obbligo e degli incentivi riservate alle imprese tramite convenzione.

QUOTE D'OBBLIGO PER LE AZIENDE

I datori di lavoro sia pubblici che privati che occupino:

- da 15 a 35 dipendenti devono assumere 1 unità entro 12 mesi dalla prima nuova assunzione o entro 60 giorni dalla data della seconda nuova assunzione;
- da 36 a 50 dipendenti devono assumere 2 unità;
- sopra i 50 dipendenti devono assumere iscritti alle liste speciali nella misura pari al 7% dei lavoratori in organico.

INCENTIVI PER LE IMPRESE

L'assunzione di disabili tramite Convenzione permette ai datori di lavoro di fruire:

- della fiscalizzazione totale, per la durata massima di 8 anni, dei contributi previdenziali ed assistenziali relativi ad ogni assunzione di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;
- della fiscalizzazione nella misura del 50%, per la durata massima di 5 anni, per ogni assunzione di lavoratore disabile che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 ed il 79%;
- del rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l' apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche.

C. La collaborazione INAIL-Anmil-Agenzia Liguria Lavoro e sviluppi progettuali.

Dovendo provvedere ad una programmazione di intervento è necessario riparametrare costantemente le politiche attive per l'impiego partendo dalla misura delle difficoltà, ovvero dall'handicap.

Le barriere architettoniche, per esempio, non sono solo invalicabili dai disabili ma sono ostacoli palesi anche per i bambini, le persone anziane e talvolta di nocumento anche per i soggetti cosiddetti normodotati. Da qui si può affermare che anche ostacoli meno visibili quali quelli sociali, culturali, mentali, vadano rimossi.

Queste tematiche hanno trovato nell'art. 24 del D.Lgvo 38/2000 e nel regolamento di attuazione "Progetti formativi e per l'abbattimento delle barriere architettoniche" un decisivo riscontro da attuare, peraltro, con l'ausilio di enti che operano nel settore della formazione, dell'inserimento lavorativo e della conoscenza delle problematiche inerenti l'adattamento delle postazioni di lavoro nonché delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative.

La Direzione regionale INAIL ha ritenuto che l'ente con maggiore esperienza e competenza nel campo del mercato del lavoro delle politiche sociali e della formazione sia l'Agenzia Liguria Lavoro, ente strumentale della Regione Liguria, che opera in numerosi ambiti tra cui: attività di supporto ed assistenza a enti e strutture operanti nel settore delle politiche attive del lavoro; gestione di un servizio di orientamento finalizzato a facilitare la comprensione e la scelta dei percorsi formativi e/o professionali; portale "Io Lavoro" che offre alle persone, alle imprese e agli operatori strumenti utili alla soluzione di problemi su argomenti relativi al mondo del lavoro e della formazione. L'Agenzia inoltre ha al suo interno un'area "fasce deboli" che svolge una attività permanente di osservazione, studio, proposizione di politiche attive del lavoro per soggetti svantaggiati.

Da queste premesse scaturisce l'intesa tra INAIL, ANMIL e Agenzia Liguria Lavoro per la creazione e la gestione del **Progetto Inclusione** che favorisce un'ulteriore azione di rete inserendo all'interno dello schema operativo parti sociali, enti di formazione, specialisti di tematiche settoriali inerenti il reinserimento lavorativo.

Il progetto è destinato a tutti i reddituari INAIL con disabilità superiore al 33% iscritti alle liste di collocamento di cui alla legge 68/99. Si tratta di una clientela stimata in **110** unità per le quali si porranno in essere specifici percorsi di reinserimento, badando alla responsabilizzazione della persona, rafforzandone l'identità e il *ruolo* mediante un percorso individualizzato e graduale.

Per la gestione del progetto sono previsti due livelli di intervento:

Comitato di dialogo sociale che è costituito da rappresentanti INAIL, ANMIL e Agenzia Liguria Lavoro che, in sinergia con le parti sociali, ha il compito del monitoraggio e della gestione strategica del progetto.

Gruppo Tecnico Regionale che è costituito dalle équipes multidisciplinari di I e II livello dell'INAIL, da funzionari e incaricati ANMIL, da tecnici e specifiche figure professionali dell'Agenzia Liguria ed ha il compito della gestione tecnico-operativa del progetto a livello territoriale delle singole province liguri.

1.2. Sviluppo progettuale

Lo sviluppo progettuale per l'inclusione sociale e/o formativo-lavorativa degli assicurati INAIL della Liguria prevede una complessa articolazione poiché contiene una cospicua varietà di opzioni e interessa la totalità degli aventi diritto in alcune sue fasi. Queste sono, schematicamente:

- *Realizzazione di uno schedario informatico degli interessati*
- *Screening personalizzato*
- *Percorsi individuali volti al collocamento mirato*
- *Orientamento individualizzato*
- *Bilancio delle competenze (personalizzato)*
- *Formazione professionale, riqualificazione, aggiornamento professionale*
- *Tirocinio*
- *Inserimento al lavoro*

1.3. Inserimento lavorativo e imprese come premessa propedeutica all'esposizione del progetto.

1.3.1 Percorsi di inserimento.

Per occuparsi con cognizione di causa di inserimento di soggetti disabili all'interno del mondo del lavoro, ed ai nostri fini di soggetti con invalidità da lavoro, occorre affrontare in particolare due aspetti, da considerarsi quali macro-obiettivi all'interno di ogni piano d'azione o progetto: da un lato occorre garantire pari opportunità nella ricerca delle occasioni di lavoro; dall'altro lato è necessario salvaguardare questi lavoratori da eventuali discriminazioni sul posto di lavoro, legate a timori di un minor apporto alla produttività dell'azienda in cui vengono inseriti od ad una difficile espressione delle competenze maturate a causa di variabili che agiscono essenzialmente a livello ambientale: scarsa accessibilità dei locali aziendali, dei macchinari e delle strumentazioni utilizzate in virtù della presenza di barriere architettoniche o della necessità di ricorrere ad ausili.

Occorre quindi realizzare percorsi che rendano effettiva la possibilità di inserimento del disabile, favorendo innanzitutto la sua **socializzazione al lavoro** compromessa dall'evento infortunistico e sviluppando nuove rappresentazioni della disabilità all'interno dei luoghi di lavoro, in grado di creare le premesse affinché il disabile venga sempre percepito come una risorsa con un ruolo attivo non solo nei casi di inserimento lavorativo ma anche e forse soprattutto nei casi ove sia necessario operare per il **mantenimento del posto** di lavoro successivamente all'infortunio.

1.3.2. Relazioni con le imprese

Accanto all'azione svolta sugli assicurati INAIL corrisponderà un'attività di informazione nei confronti delle associazioni datoriali con le quali stipulare convenzioni di intenti e modellare, per comparto produttivo e per mansione ricercata, veri e propri *percorsi di inserimento*. A tale scopo necessita disporre di un quadro dei fabbisogni aziendali per ottemperare gli obblighi di legge secondo le procedure previste dalla legge n. 68/99 per la trasmissione annuale del prospetto informativo. Ciò significa ottenere una tabella delle disponibilità distinte per tipologia aziendale e per mansione. Ciò verrà attuato con i Centri per l'impiego delle province liguri che ne hanno l'evidenza.

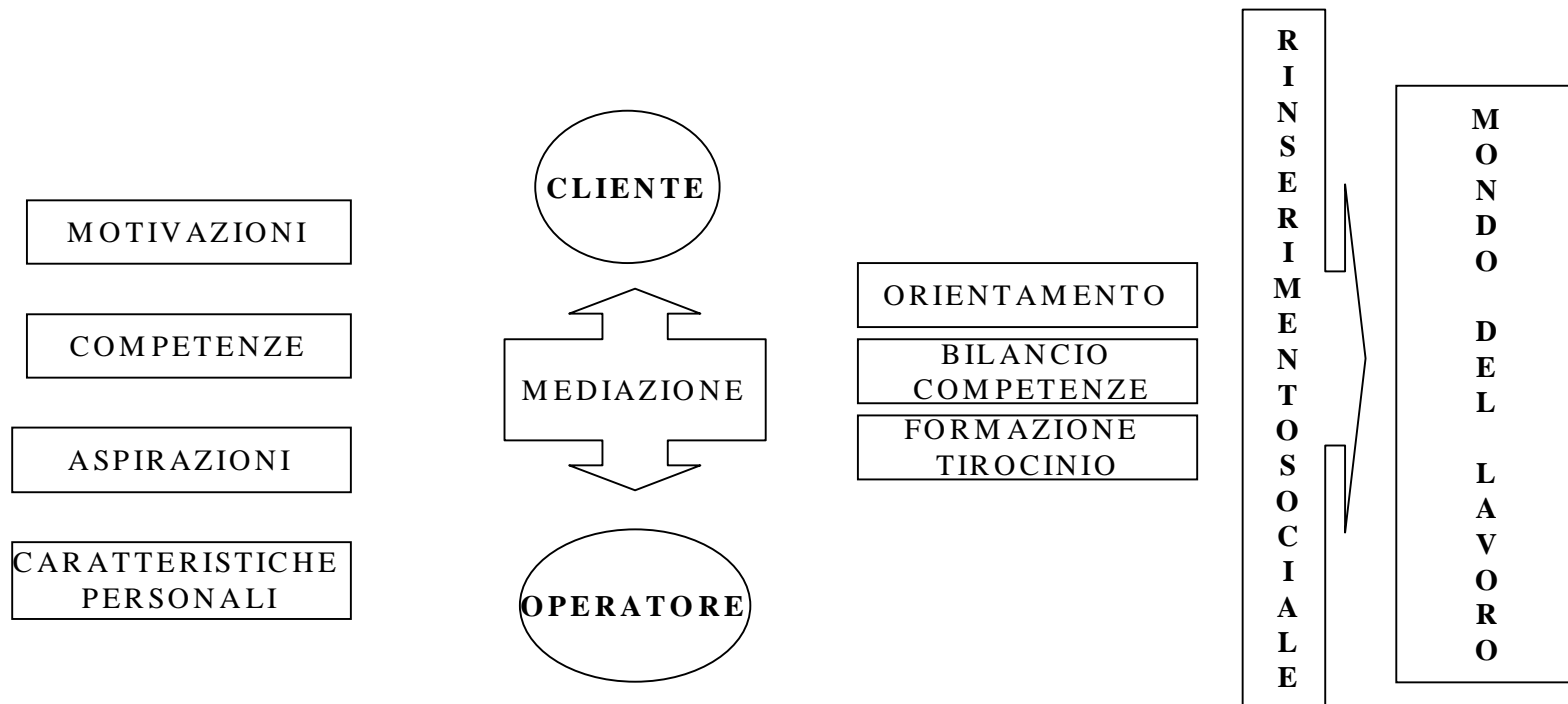
Tutte le azioni proposte hanno la possibilità di essere incentivate mediante i dispositivi previsti dalla legislazione nazionale e regionale.

Gli interventi realizzati con le imprese pubbliche e private interessate rappresentano quindi una concreta possibilità per l'applicazione del regolamento INAIL di attuazione del D. Lgs. n. 38/2000, art. 24 anche relativamente all'area di intervento in materia di abbattimento delle barriere architettoniche, il regolamento prevede iniziative volte a:

- garantire l'accessibilità di ambienti di lavoro e di ambienti comuni;
- garantire la piena fruibilità di attrezzature o componenti;
- introdurre segnali di allarme per ipovedenti, non vedenti e sordi e sistemi di diramazione delle informazioni accessibili a più categorie di utenti.

Pertanto, la collaborazione con le aziende verterà anche su queste azioni, in modo contestuale e integrante rispetto al PROGETTO INCLUSIONE.

IL PERCORSO



PERCORSI DELL'INCLUSIONE

1. Premessa.

Il percorso è basato sui termini della socializzazione e della promozione della persona disabile presa in carico. Aldilà dell'obiettivo principale della progettazione complessiva – ovvero l'inserimento lavorativo – i percorsi dell'inclusione rappresentano un'opportunità per il soggetto per poter rendere chiara la sua posizione sociale e con quali strumenti eventualmente migliorarla. E' quindi un modulo basato sul repertorio delle conoscenze, delle motivazioni, delle abilità da stabilizzare. Esso presenta una parte che è valida per tutti (presa in carico, screening, orientamento) e altre opzionali, tese comunque alla realizzazione delle aspettative (che ovviamente sono differenti a seconda del soggetto). Per raggiungere questo obiettivo che parte dalla complessità dell'individuo è inevitabile proporre una rete di coordinamento organizzativo e alcuni metodi di raccolta dei dati e delle esperienze che possiedano criteri oggettivi di trasparenza e intelligibilità.

2. Schedario informatico dei destinatari del progetto

Tale attività consiste nell'avvio di una raccolta sistematica di dati e nella realizzazione delle seguenti attività:

a) creazione di un archivio comprendente i dati a disposizione delle Sedi, dell'INAIL e dell'ANMIL sui reddituari interessati;

b) inserimento di dati anonimi inerenti i lavoratori nel portale Internet "Io Lavoro" della Regione Liguria, che consente una interazione diretta fra gli utenti e gli esperti offrendo alle persone, alle imprese e agli operatori strumenti utili alla soluzione di problemi sul mondo del lavoro e della formazione. E' un contenitore informativo di tutte le opportunità, i progetti e le notizie regionali in materia di lavoro. L'area riservata al progetto avrà lo scopo di rendere visibile da un lato la situazione occupazionale passata e presente degli reddituari, dall'altro fornire uno strumento per la conoscenza della varietà e della peculiarità degli interventi (formazione, aggiornamento, tirocini e stage) realizzati dagli operatori incrociando le varie categorie di beneficiari con le modalità di inserimento sociale

e/o di avviamento al lavoro utilizzate dal percorso della mediazione. Questo consentirà l'incontro domanda/offerta.

Tale procedere metodologico permette quindi di condividere, valorizzare, mettere a sistema le esperienze (soprattutto laddove siano il frutto di peculiarità territoriali), e cogliere le implicazioni, le connessioni e la molteplicità degli strumenti utilizzabili, per realizzare una validazione delle “*buone prassi*”.

3. *Screening personalizzato*

Il progetto si rivolge inizialmente a 110 reddituari INAIL con disabilità superiore al 33%, aventi diritto quindi alle procedure di collocamento mirato previste dalla legge n. 68/99 (*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*).

Essi saranno oggetto di un'indagine personalizzata che sarà realizzata – a mezzo colloquio informativo-motivazionale - dalle équipes multidisciplinari di I livello affiancate da specifiche professionalità esterne,

Tale fase si configura secondo la tipologia del colloquio *informativo/conoscitivo*. L'obiettivo è ottenere un'analisi precisa del cliente, procedendo attraverso una raccolta selettiva di materiale biografico (nella fattispecie la scheda di autovalutazione).

Lo *screening* dei soggetti rende possibile dividere chi può accedere direttamente al lavoro da chi abbisogna di ulteriore orientamento e formazione. Si crea, pertanto, un'azione su due livelli, il primo dei quali permette all'assicurato INAIL di inserirsi al lavoro o mediante periodi di prova (tirocini, borse lavoro od altri strumenti della mediazione previsti dal Piano Triennale dei Servizi Socio-Sanitari) o mediante assunzione diretta ai sensi della legge n. 68/99, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato e/o l'inserimento in cooperative sociali (ex art. 12, legge n. 68/99). Può ugualmente prospettarsi il ricorso a forme contrattuali atipiche e flessibili, sottolineando però al datore di lavoro ed al disabile, come questa soluzione non permetta di soddisfare gli obblighi imposti dalla legge 68/99.

Le interviste rappresentano il primo approccio *orientativo* per il cliente e da esse si otterrà una prima stima dei fabbisogni informativi, formativi e di (re)inserimento, in

considerazione del fatto che non tutti gli aventi diritto possono accedere o sono disposti ad accedere da subito e in modo diretto al lavoro.

L'équipe confrontandosi con i nuovi assetti motivazionali del cliente utili al reinserimento sociale e professionale, induce il cliente medesimo ad una valida riflessione e consapevolezza inerente la biografia della disabilità, le sue capacità residue a livello psicomotorio e funzionale e le sue attuali prospettive occupazionali.

4. Percorsi individuali volti al collocamento mirato.

Gli operatori delle équipes multidisciplinari INAIL verranno affiancati dai consulenti dell'Agenzia Liguria Lavoro sui termini e le pratiche della **mediazione formativo-lavorativa** per la realizzazione di esperienze di **collocamento mirato**, così come previsto dalla legge n. 68/99 quale insieme di strumenti tecnici e di supporto che permettono di inserire la persona nel posto adatto. L'inserimento mirato può dunque avvenire attraverso analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive, soluzione dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro.

Il sistema della mediazione al lavoro delle fasce deboli, precedendo le pratiche di collocamento mirato, crea, articolandoli in fasi, **percorsi individualizzati** che richiedono:

1. la *conoscenza soggettiva* dell'utente (aspettative, competenze, motivazioni),
2. la *conoscenza oggettiva* del mondo del lavoro (caratteristiche del territorio in termini economici ed occupazionali),
3. il coordinamento e la collaborazione tra le diverse competenze istituzionali (*lavoro in rete*).

L'obiettivo finale è quello di creare delle finestre che permettano al soggetto di sporgersi verso la domanda, utilizzando a tal fine gli strumenti legislativi, che si possono adottare per il singolo caso, nel rispetto delle motivazioni del soggetto e della sua costruzione di un'identità.

La realizzazione dei colloqui, dell'analisi motivazionale e la successiva messa a punto del percorso di socializzazione formativo/lavorativo, devono assicurare la piena omogeneità dei metodi e delle informazioni che vengono fornite ai soggetti. Da questo aspetto si evince la responsabilizzazione non solo del cliente, ma anche degli operatori

che devono garantire al cliente la peculiarità e la coerenza del percorso intrapreso, approfondendo via via le sue caratteristiche e le possibilità di accedere ai percorsi alternativi.

Il colloquio che si realizza rientra quindi all'interno di due tipologie:

a) il colloquio di intervento che permette all'operatore di valutare alcune caratteristiche particolari/peculiari del cliente. Esso verte quindi sulla (auto)valutazione della persona, elemento da cui parte la costruzione di informazioni e l'elaborazione di un successivo intervento rivolto ad un possibile reinserimento sociale e quindi formativo e/o lavorativo.

b) il colloquio di cambiamento attraverso il quale l'operatore può procedere a (ri)motivare il cliente e modificarne gli atteggiamenti (azioni di stimolo-reazione), che dovrebbero aiutare la persona ad uscire dalla sua situazione di disagio derivante dall'evento infortunistico.

Le azioni individualizzate che consentono la convalidazione contestuale tra operatore e cliente risulteranno essere:

- 1) lo sviluppo della dimensione sociale della presa in carico;
- 2) il lavoro di rimotivazione teso alla stabilizzazione del lavoro;
- 3) l'individuazione dei piani e percorsi formativi necessari al miglioramento ed all'evoluzione dell'individuo e della sua professionalità (anche laddove ciò implichi il superamento del suo passato professionale);
- 4) l'elaborazione di progetti di vita lavorativa realistici e realizzabili, contestualizzati da "assetti motivazionali" ed "aree di interesse" funzionali al ricollocamento;
- 5) privilegiare le aree di interessi nelle quali possa essere più probabile l'incontro tra cliente e mercato del lavoro, attraverso l'individuazione di nuove figure professionali, l'apprendimento delle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, della cultura del lavoro e delle strategie produttive.

5. Orientamento individualizzato

Il percorso di orientamento previsto viene strutturato sul curriculum vitae del cliente in una fase immediatamente successiva alla “presa in carico” del soggetto. E’, in buona sostanza, lo sviluppo della dimensione sociale della presa in carico. La funzione dell’operatore dell’équipe multidisciplinare INAIL, che ha ottenuto la condivisione degli obiettivi di cambiamento con il cliente, consiste nell’“accompagnamento” del cliente nella sua ricerca di ruolo (inteso come insieme fecondo di “saper essere”, “saper conoscere” e “saper fare”), promuovendo la crescita e l’autonomia dell’individuo a livello personale e professionale, attraverso la conoscenza delle seguenti aree:

- a) la conoscenza del sé;
- b) gli strumenti di ricerca attiva del lavoro e delle tecniche relazionali;
- c) gli strumenti formativi;
- d) lo scenario socio-economico di riferimento.

La prima preoccupazione dell’operatore è infatti quella di individuare, nella fase di elaborazione di un progetto di inclusione sociale e formativo-lavorativo, le aree in cui questo percorso rappresenti soltanto un bisogno secondario rispetto invece alle urgenze poste al soggetto dall’evento infortunistico, urgenze riassumibili in termini di nuovi e rinnovati bisogni di socializzazione al lavoro. E’ doveroso quindi sottolineare che la conoscenza di sé consente al cliente di maturare quelle competenze (caratteristiche personali, abilità, atteggiamenti e motivazioni personali) necessarie per poter gestire questo processo in modo efficace e superare quei vincoli personali e sociali che inibiscono talvolta lo sviluppo del risorse individuali. A differenza di quanto accaduto in fase di *screening* il cliente è infatti in grado di progettare in prima persona le sue scelte, in linea quindi con la sua identità e i suoi valori di riferimento.

L’individuazione del percorso più coerente tra attese personali e le reali possibilità occupazionali, inoltre, richiede la capacità di comprendere e sapere adeguatamente leggere le tendenze e le opportunità del mondo del lavoro, favorendo l’acquisizione di competenze, soprattutto a livello metodologico e culturale, come risposta alla continua evoluzione dei contesti lavorativi.

6. Bilancio delle competenze

Il progetto prevede la possibilità per circa 30 clienti – calcolati sulla base di una stima percentuale derivante dall'esperienza delle équipes - di realizzare con operatori professionali convenzionati un **bilancio di competenze** per consentire loro di meglio specificare il progetto individuato nella fase dell'orientamento, soprattutto laddove sia necessario per il cliente il superamento del proprio trascorso professionale e quindi la necessità di sviluppare e/o reperire quelle risorse e quelle competenze mancanti per rispondere al mutamento del suo futuro contesto lavorativo, sia in termini di competenze professionali che in termini di sviluppo di competenze trasversali (consapevolezza del ruolo dell' apprendimento continuo, sviluppo dell' empowerment, delle capacità di problem solving e di decision making).

7. Formazione professionale/Riqualificazione/Aggiornamento

L'esito dei percorsi di orientamento e dei bilanci di competenze permetterà di identificare le aree per un intervento formativo/riqualificazione/-aggiornamento professionale rivolto presumibilmente a 40 assicurati INAIL (calcolati sempre su una stima percentuale). Per l'attuazione della fase formativa, verranno individuati enti di formazione in grado di garantire gli obiettivi previsti in fase di progettazione, sulla scorta di una comprovata esperienza e professionalità nel campo degli interventi formativi rivolti a soggetti con disabilità causata da infortunio sul lavoro.

Il momento formativo è il luogo per sviluppare, oltre a nuove competenze professionali, quelle capacità propedeutiche allo sviluppo di comportamenti propri della persona autonoma, assertiva e capace di scegliere. Il percorso formativo porterà quindi i soggetti a:

- 1) favorire i cambiamenti del concetto di sé e delle variabili che possono facilitare i cambiamenti;
- 2) privilegiare il ruolo dell'esperienza diretta del discente, professionale e personale;
- 3) disponibilità ad apprendere, intesa come necessità di individuare ciò di cui si ha bisogno in funzione delle nuove possibilità occupazionali (fase questa che deve essere già contestualizzata nel bilancio di competenze);
- 4) considerare l'apprendimento come strumento per la risoluzione dei problemi.