

RELAZIONE FINALE PROGETTO

NUOVE VISIONI

1. INTRODUZIONE (ABSTRACT)

Il progetto, grazie all'apporto di competenze e strumenti dei diversi partner coinvolti (CS&L Consorzio Sociale, Associazione Lavoro e Integrazione, Associazione Nazionale Subvedenti e le sezioni di Lecco e Monza di Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti) mirava a costruire e sperimentare un modello di innovazione culturale rivolto alle imprese e nuovi percorsi di accompagnamento a lavoratori e imprese, comprendente l'analisi dei bisogni individuali, i pre-test individuali di tecnologie assistive rispondenti ai bisogni, l'analisi dei contesti e delle mansioni lavorative disponibili, da cui far discendere la definizione condivisa e l'attuazione di piani di inserimento, o di riqualificazione, attuati attraverso l'utilizzo delle tecnologie assistive in contesti occupazionali nuovi o in mansioni precedentemente non accessibili.

2. LETTERATURA

ONU, Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo

ONU, Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

UNIONE EUROPEA, Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea

Comunicazione della Commissione europea COM(2010) 636, *Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere*,

3. BACKGROUND (CONTESTO)

L'utilizzo delle tecnologie assistive può essere di grande aiuto per sostenere l'inserimento lavorativo delle persone non vedenti (software voiceover/narrator per PC e mobile devices, software di riconoscimento vocale, tastiere braille ecc.) e persone ipovedenti (software ingrandenti, videoingranditori, monocolini, lenti d'ingrandimento, ecc.), sia su obiettivi di nuovo inserimento, sia nei casi in cui intervengano mutamenti delle condizioni del contesto lavorativo (modifiche delle modalità produttive o organizzative, cambio di sede ecc.) o delle condizioni del lavoratore, che necessitino di promuovere l'adattabilità dei contesti, delle mansioni e degli strumenti, sia infine per promuovere l'accesso delle persone non vedenti o ipovedenti in contesti occupazionali nuovi o in mansioni precedentemente non accessibili.

Tuttavia tra le persone disabili la conoscenza delle opportunità offerte da queste tecnologie è ancora carente, e soprattutto è insufficiente la possibilità, per le persone, di testare gli ausili presenti sul mercato assistiti da operatori esperti e qualificati, in grado non solo di informare sul contenuto tecnologico degli ausili, ma di cogliere le esigenze della persona riferite all'utilizzo della tecnologia assistiva nello specifico contesto lavorativo.

Sul versante delle imprese, la diffusione della conoscenza su queste tecnologie può costituire una vera "rivoluzione culturale" che può far finalmente percepire il disabile non vedente o ipovedente come soggetto in grado di esprimere pienamente le proprie competenze in ambito lavorativo.

Tuttavia l'efficacia degli interventi di inserimento o adattamento della mansione non può puntare sulla mera individuazione della tecnologia di ausilio, ma necessita di istituire un serrato dialogo tra impresa e lavoratore, accompagnato da operatori qualificati, per l'analisi del contesto e della mansione lavorativa, al fine di valutare le problematiche e le opportunità.

4. OBIETTIVI E PARAMETRI UTILIZZATI

Obiettivo del progetto erano quelli di valorizzare le competenze e gli strumenti dei diversi partner coinvolti (CS&L Consorzio Sociale, Associazione Lavoro e Integrazione, Associazione Nazionale Subvedenti e le sezioni di Lecco e Monza di Unione Italiana Ciechi e Ipovedenti) per sperimentare un modello innovativo di percorsi di accompagnamento a lavoratori e imprese, comprendente:

- l'analisi dei bisogni individuali,
- i pre-test individuali di tecnologie assistive rispondenti ai bisogni,
- l'analisi delle mansioni e dei contesti lavorativi disponibili,

elementi da cui far discendere la definizione condivisa e l'attuazione di piani di inserimento, o di riqualificazione della mansione e dell'ambiente lavorativo, attuati attraverso l'utilizzo delle tecnologie assistive individuate.

5. METODI, SCELTE ORGANIZZATIVE

Il progetto si è basato sui seguenti elementi qualificanti di carattere metodologico.

1. La messa in campo di strategie di coinvolgimento delle imprese ha puntato sulla sollecitazione di un nuovo approccio e di un cambiamento culturale rispetto al tema della disabilità sensoriale, mirato a far percepire la persona disabile, da parte delle imprese, come risorsa in grado di esprimere pienamente le proprie competenze in ambito lavorativo, e impiegabile, in particolare, anche in contesti occupazionali nuovi o in mansioni precedentemente non accessibili, grazie alle tecnologie assistive.
2. Il progetto ha creato l'opportunità, per le persone disabili ingaggiate dal progetto, di essere coinvolte in incontri individuali per l'analisi delle competenze professionali e trasversali possedute, in incontri di definizione dello scenario dei bisogni cui le tecnologie assistive possono rispondere e in test di prova, da parte delle persone, delle diverse tecnologie assistive disponibili sul mercato.
3. Per ogni percorso individualizzato il progetto ha promosso l'analisi dei contesti e delle mansioni lavorative disponibili, la definizione condivisa di un piano di inserimento o di riqualificazione della mansione e dell'ambiente lavorativo attuato attraverso l'utilizzo delle tecnologie assistive, e l'attuazione del piano stesso
4. Il monitoraggio e la valutazione dei percorsi realizzati è stata attuata applicando un piano di monitoraggio e valutazione interna alla partnership di progetto comprendente modalità di condivisione dei diversi attori coinvolti (imprese, beneficiari, operatori dei soggetti partner), nonché partecipando alle attività di valutazione organizzate dalla Provincia di Monza e Brianza sotto la tutorship del project manager e del supervisore scientifico da questa individuati.

6. AZIONI SVOLTE (INTERVENTI)

A. Interventi di inserimento o sostegno lavorativo

Sono stati realizzati 11 percorsi individualizzati, di cui

- 6 mirati ad attività di nuovo inserimento;
- 3 mirati ad attività di riqualificazione delle mansioni dei lavoratori disabili già occupati.

Una persona selezionata ha rifiutato il tirocinio ritirandosi dal progetto. Per una persona non si è riusciti a far coincidere le competenze con le esigenze delle aziende selezionate.

I percorsi sono stati così proceduralizzati:

Fase 1. Calls

Diffusione di una prima call, rivolta a persone non vedenti e ipovedenti disoccupate, residenti nei territori delle tre provincie coinvolte.

Diffusione di una seconda call per l'individuazione delle imprese ove attuare le attività di nuovo inserimento e delle imprese ove attuare le attività di riqualificazione delle mansioni dei lavoratori disabili occupati.

La prima call rivolta alle persone è stata diffusa attraverso:

- una newsletter rivolta alle persone disabili associate ad UICI ed ANS, ai servizi per l'inclusione socio-lavorativa del territorio della città metropolitana e delle provincie coinvolte
- blog: <http://lavorarealbuio.wordpress.com> promosso e gestito da Associazione Lavoro e Integrazione
- social network: una pagina facebook dedicata
- comunicati stampa inviati ai media nazionali e locali, contatti con le redazioni ecc.

La seconda call, rivolta alle imprese, è stata diffusa:

- alla platea dei soggetti con cui CS&L Consorzio Sociale ed Associazione Lavoro e Integrazione erano già in rapporto in quanto gestori di servizi e progetti di inserimento socio-lavorativo: imprese profit e non profit, con sistemi associativi, pubbliche amministrazioni
- attraverso comunicati stampa inviati ai media nazionali e locali, contatti con le redazioni ecc.
- attraverso il blog e la pagina facebook dedicata
- attraverso recall telefoniche ed incontri ad hoc con le imprese.

Fase 2. Analisi di risorse/bisogni e pre-test di tecnologie assistive

La fase ha visto per ognuno degli utenti selezionati:

- incontri individuali per l'analisi delle competenze professionali e trasversali possedute
- incontri di definizione dello scenario dei bisogni cui le tecnologie assistive possono rispondere
- test di prova, da parte della persona, delle diverse tecnologie assistive disponibili sul mercato, attuati:
 - o presso il "parco ausili" messo a disposizione del progetto da parte di ANS: circa un centinaio suddivisi in differenti e specifiche categorie (ottici, elettronici, informatici e digitali)
 - o (se non presenti nel "parco ausili") presso fornitori specializzati cooptati ad hoc.

Fase 3. Interventi di analisi e individuazione della mansione, o di riqualificazione della mansione, e realizzazione di piani di intervento

Sono stati attuati 10 percorsi individualizzati, realizzati attraverso questi strumenti:

- analisi della organizzazione produttiva dell'impresa
- incontri e sopralluoghi presso l'impresa, coinvolgente il lavoratore e i responsabili aziendali, per la definizione della mansione o della ipotesi di riqualificazione della mansione
- eventuali definizione e realizzazione di modifiche dell'ambiente lavorativo: spazi, percorsi, organizzazione ecc.
- messa a disposizione della tecnologia assistiva individuata durante i test di prova compiuti dalla persona disabile
- condivisione e realizzazione di piani di intervento basati, per i 6 nuovi inserimenti, su tirocini e, per i 3 percorsi di riqualificazione, sull'implementazione della nuova mansione e sul tutoraggio dell'esperienza
- per i 6 nuovi inserimenti è stata erogata una indennità di partecipazione.

B. Introduzione di tecnologie assistive, adeguamenti di attività o adattamenti di contesti lavorativi che permettano lo svolgimento di mansioni da parte di persone con disabilità sensoriale

Nel corso degli interventi di inserimento o sostegno lavorativo descritti al punto precedente sono stati attuati:

1. test di prova, da parte della persona, delle diverse tecnologie assistive disponibili sul mercato, attuati:
 - o presso il "parco ausili" messo a disposizione del progetto da parte di ANS: circa un centinaio suddivisi in differenti e specifiche categorie (ottici, elettronici, informatici e digitali)
 - o (se non presenti nel "parco ausili") presso fornitori specializzati cooptati ad hoc
2. acquisto delle tecnologie assistive, individuate nella fase dei test di prova, per un budget complessivo di euro 4.058:
 - a. voice system
 - b. voice system
 - c. ambratech (bastone pieghevole)
 - d. Iphone
 - e. Ipad.
3. definizione e realizzazione di modifiche dell'ambiente lavorativo: spazi, percorsi, organizzazione ecc.

C. Monitoraggio, analisi e reportistica dei processi e degli strumenti implementati nei percorsi di integrazione e sostegno

Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio e la valutazione dei percorsi realizzati si è così sviluppato:

- a) è stato applicato un piano di monitoraggio e valutazione interna alla partnership di progetto.

L'organizzazione del piano di monitoraggio e valutazione interna alla partnership di progetto è stata basata sui principi del sistema qualità ISO e ha visto:

- la definizione della figura di un responsabile del monitoraggio e valutazione,
 - la stesura e l'applicazione di un piano di monitoraggio e valutazione,
 - un report di autovalutazione;
- b) si è partecipato alle attività di valutazione organizzate dalla Provincia di Monza e Brianza sotto la tutorship del project manager, utilizzando gli strumenti forniti:
- a. questionario ex-ante per gli utenti;
 - b. questionario ex-post per gli utenti;
 - c. questionario "collega"
 - d. questionario "responsabile aziendale"
 - e. questionario di sintesi del capofila.

I questionari b, c, d hanno assunto anche il significato di questionari di "customer satisfaction", previsti dal progetto presentato.

7. CRONOPROGRAMMA

7.1. CRONOPROGRAMMA INIZIALE

ATTIVITA'	2017							2018										
	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	
Interventi di inserimento o sostegno lavorativo																		
<i>Fase 1. Calls</i>																		
<i>Fase 2. Analisi di risorse/bisogni e pre-test di tecnologie assistive</i>																		
<i>Fase 3. Interventi di analisi e individuazione della mansione, o di riqualificazione della mansione, e realizzazione di piani di intervento</i>																		
Introduzione di tecnologie assistive, adeguamenti di attività o adattamenti di contesti lavorativi																		
<i>Test di prova, delle diverse tecnologie assistive</i>																		
<i>Acquisto e messa a disposizione della tecnologia assistiva individuata</i>																		
<i>Definizione e realizzazione di modifiche dell'ambiente lavorativo</i>																		
Monitoraggio, analisi e reportistica dei processi e degli strumenti																		
<i>Monitoraggio e la valutazione dei percorsi realizzati</i>																		
<i>Attività di diffusione e proiezione esterna dei risultati</i>																		

7.2. CRONOPROGRAMMA FINALE

ATTIVITA'	2017							2018									
	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O
Interventi di inserimento o sostegno lavorativo																	
<i>Fase 1. Calls</i>																	
<i>Fase 2. Analisi di risorse/bisogni e pre-test di tecnologie assistive</i>																	
<i>Fase 3. Interventi di analisi e individuazione della mansione, o di riqualificazione della mansione, e realizzazione di piani di intervento</i>																	
Introduzione di tecnologie assistive, adeguamenti di attività o adattamenti di contesti lavorativi																	
<i>Test di prova, delle diverse tecnologie assistive</i>																	
<i>Acquisto e messa a disposizione della tecnologia assistiva individuata</i>																	
<i>Definizione e realizzazione di modifiche dell'ambiente lavorativo</i>																	
Monitoraggio, analisi e reportistica dei processi e degli strumenti																	
<i>Monitoraggio e la valutazione dei percorsi realizzati</i>																	
<i>Attività di diffusione e proiezione esterna dei risultati</i>																	

8. RISULTATI

Sono stati realizzati 11 percorsi individualizzati, di cui

- 6 mirati ad attività di nuovo inserimento;
- 3 mirati ad attività di riqualificazione delle mansioni dei lavoratori disabili già occupati
- una persona selezionata ha rifiutato il tirocinio ritirandosi dal progetto
- per una persona non si è riusciti a far coincidere le competenze con le esigenze delle aziende selezionate.

Seguono gli indicatori monitorati:

<i>Diffusione call utenti</i>	Diffusa dalle associazioni presso i propri iscritti e contatti
<i>Diffusione call imprese</i>	500 invii e-mail
<i>Imprese contattate per inserimenti lavorativi</i>	70
<i>Tirocini avviati</i>	7
<i>Colloqui con aziende per la gestione di percorsi di miglioramento per persone già inserite</i>	10
<i>Avvio attività verso aziende/persone già inserite (miglioramento)</i>	3
<i>Pre-test di tecnologie assistive</i>	3
<i>Test di prova delle diverse tecnologie assistive</i>	3
<i>Acquisto e messa a disposizione della tecnologia assistiva individuata</i>	2
<i>Definizione e realizzazione di modifiche dell'ambiente lavorativo</i>	2

9. CASI, STORIE, ESTRATTI DI INTERVISTE

LE "NUOVE VISIONI" DI ALICE (*)

Alice è una giovane donna di 31 anni, intelligente, solare, determinata, curiosa. E' cieca da quando è bambina: è nata, infatti, con una patologia degenerativa che l'ha portata nel corso dell'infanzia a perdere totalmente la vista.

Alice vive da sola a Milano. E' molto fiera dall'autonomia che ha conquistato nel corso degli anni e rivendica, con forza, il suo diritto a che questa venga protetta il più possibile.

Alice trova nello studio fonte di ispirazione. E' iscritta a Scienze Umanistiche per la Comunicazione presso la Facoltà di lettere e filosofia dell'Università degli Studi di Milano. Ha una passione autentica per la lettura: legge romanzi di ogni tipo e li recensisce per i suoi amici sulla propria pagina Facebook. Ama viaggiare, da sola o in compagnia, per conoscere e vivere sulla propria pelle esperienze sempre nuove: quest'anno, ad esempio, ha fatto un lungo weekend a Copenaghen per andare a trovare un'amica e a Luglio un tour sensoriale in Armenia.

Non ha paura di affrontare le sfide della vita, Alice. Ci si butta a capofitto anche se il rischio di "farsi male" è alto, anche se in passato ha sofferto parecchio.

Ho conosciuto Alice lo scorso autunno, in occasione dei colloqui di selezione per il progetto Nuove Visioni.

Di lei mi ha colpito, in particolare, la costante ricerca del lato positivo di ogni esperienza fatta, nonostante le difficoltà da affrontare, legate sia alla propria condizione fisica, sia al precariato del mondo del lavoro che caratterizza questa nostra società.

Alice possiede già un buon curriculum vitae: è guida per il progetto *Dialogo nel Buio* promosso dall'Istituto dei Ciechi di Milano, ha lavorato come Front Office allo Sportello Expofacile durante i sei mesi dell'esposizione universale del 2015 (*"attraversare ogni giorno il decumano, nella mia condizione, era un rischio vero, una sfida di sopravvivenza – dice – ma mi sono molto divertita!"*), ha lavorato nella redazione di un giornale web per il settore teenagers.

Utilizza il PC con grande abilità ed è capace di svolgere anche più di una attività in contemporanea.

La prima parte del lavoro, dalla presa in carico, ci ha viste impegnate nella costruzione del suo "bilancio di competenze", nella riscrittura del curriculum vitae, nel ragionamento approfondito sulla formulazione di un obiettivo professionale concreto e realizzabile e nel dialogo/confronto con la famiglia e con la tutor del percorso universitario rispetto alle scelte maturate.

A febbraio ho presentato Alice al responsabile delle risorse umane di un punto vendita della grande distribuzione. L'azienda non aveva mai ospitato in precedenza tirocini di persone con disabilità visiva. La sfida, dunque, era duplice: per Alice, svolgere una mansione impiegatizia in un contesto lavorativo nuovo, per l'azienda trovare una mansione da affidarle che fosse fruibile rispetto alla disabilità e utile per la propria produttività.

Sia Alice che l'azienda hanno accettato con entusiasmo la sfida.

La mansione individuata per Alice era di supporto all'azione amministrativa del punto vendita: nello specifico, implementare i dati delle fatture cartacee emesse dal negozio in un file del server interno.

I tempi di realizzazione del progetto sono stati piuttosto lunghi e determinati da procedure aziendali rigide.

Abbiamo dovuto aspettare, infatti che un PC fosse dotato di sintesi vocale, che a Alice venissero fornite le credenziali di accesso al server nonostante, tecnicamente, non fosse una dipendente ma una tirocinante, capire come rendere leggibili i dati-immagine, su carta, a lei che non vede.

Nonostante le lungaggini burocratiche, la difficoltà, oggettiva, di una mansione difficilissima per chi non può utilizzare la vista, la difficoltà a raggiungere e attraversare il parcheggio e l'interno del punto vendita di Lissone, pieno di barriere architettoniche, per arrivare agli uffici, Alice ha mantenuto un atteggiamento positivo, proponendo idee concilianti, suggerendo aggiustamenti tecnici. Un aiuto prezioso, in questa fase, è arrivato dalla consulenza professionale di ANS, Associazione Nazionale Subvendenti, che ha partecipato a diversi momenti in azienda per definire meglio la mansione e rendere Alice autonoma nel suo svolgimento.

Con l'azienda si è ragionato anche rispetto all'individuazione di una mansione alternativa, meno complicata e ugualmente utile, per esempio la verbalizzazione dei colloqui di selezione.

Nonostante i tentativi, non si è riusciti a trovare un'attività che rendesse Alice completamente autonoma, almeno in divenire, e che fosse replicabile in diverse giornate.

Per questa ragione si è stabilito, a fine luglio, di interrompere il percorso intrapreso.

Nelle settimane successive alla chiusura del tirocinio, la situazione clinica di Alice si è aggravata, rendendo necessario un periodo di cura con sedute in camera iperbarica.

Alice ha comunque avuto la forza di ultimare il trasloco nel suo nuovo appartamento.

Dalla chiusura del progetto, ho continuato a cercare per lei nuove candidature, nel settore comunicazione, che al momento non hanno ancora dato frutto. Un'azienda che produce audiolibri si è però detta interessata al suo profilo e si riserva di valutarlo in un prossimo futuro.

LE "NUOVE VISIONI" DI DAVIDE (*)

Davide è un papà, appassionato di baseball e di vita, dalla brillante curiosità e dalla mordente tenacia.

Davide è diventato cieco da ragazzo. Studiava con profitto al liceo artistico e, all'improvviso, la luce si è spenta. Proprio negli anni dell'adolescenza, proprio per lui che amava tanto l'arte figurativa e che sognava di vivere di questa. Sono stati momenti durissimi. In cui tutto sembrava perso. La rabbia e il senso di vuoto sembravano divorarlo.

Poi, un passo alla volta, ha provato a riprendere in mano la propria vita. Ha scelto di seguire un percorso di mobilità per imparare ad utilizzare il bastone, da lì ha fortemente voluto e desiderato ricominciare a fare sport ed ora milita in una delle squadre di baseball per ciechi più forti della Lombardia, i Thunder's five di Milano.

Ha lavorato ed Expo come guida per il percorso sensoriale *Dialogo nel Buio* promosso dall'istituto dei Ciechi di Milano e lì si è innamorato di Claudia. Sono andati a vivere insieme in un piccolo appartamento in zona Moscova. Lo scorso anno è nato il primo figlio e per gennaio attendono l'arrivo del suo fratellino.

Di Davide colpisce molto la sua gentilezza, l'attenzione e la cura che presta agli altri, il forte senso di responsabilità nei confronti della sua famiglia e di se stesso.

Con il progetto Nuove Visioni, Davide ha potuto fare un'esperienza di lavoro mai provata (e mai pensata) in precedenza: l'assemblaggio di componenti meccanici. E' un lavoro che ha svolto con profitto ed entusiasmo, in velocità, sentendosi parte della squadra di lavoro. E' riuscito ad instaurare con colleghi e responsabili significative relazioni personali e professionali. Alla chiusura del percorso tutti hanno speso parole di apprezzamento e di stima nei suoi confronti, non solo per il modo, sempre positivo, con cui affronta le sfide di ogni giorno, ma anche per le capacità professionali che sa mettere a disposizione del gruppo di lavoro.

Un pomeriggio, al termine della sua giornata lavorativa, mentre si recava in stazione per prendere il treno che lo avrebbe riportato a casa, Davide è stato investito da una macchina e il suo bastone si è rotto. Fortunatamente l'incidente non gli ha arrecato danni fisici. Il conducente della vettura non si è nemmeno fermato, ma i suoi colleghi, avendo assistito alla scena, non solo lo hanno assistito e lo hanno aiutato a rattoppare il bastone per poter arrivare a casa, ma per giorni si sono premurati di coccolarlo e confortarlo. Perché Davide è una persona che dimostra affetto e che sa darlo e questa è una caratteristica che non lascia indifferente nessuno.

LA STORIA DI LUNA (*)

La storia di Luna inizia con un colloquio c/o L'Unione Italiana Ciechi di Lecco che l'ha selezionata e candidata per partecipare al progetto.

Il primo incontri sono utili a ricostruire le esperienze pregresse.

L'ultima in ordine di tempo è un percorso dotale ambito disabilità con un Ente accreditato del territorio.

Ricostruiamo insieme il percorso fatto, recupero informazioni e valutazioni prendendo atto che non sono stati avviati percorsi di inserimento lavorativo come un tirocinio o un contratto di lavoro.

Ripartiamo dai desiderata di Luna, il lavoro che mi piace, ipotizziamo un'esperienza in ambito scolastico vicino a casa.

Sondiamo l'interesse di un istituto superiore e presentiamo l'ipotesi progettuale alla direzione.

Sensibilizzati ed entusiasti i nostri interlocutori procediamo a far incontrare Luna con il mondo scuola ed il microcosmo della biblioteca d'istituto.

Scatta la scintilla ed avviamo il progetto di tirocinio.

Abbiamo la fortuna di incontrare persone innamorate del proprio fare, della relazione in generale e delle sfide legate alla gestione delle diversità in particolare.

Ci assumiamo l'onere di portare fuori dall'Istituto un registro della biblioteca formato gigante e che assomiglia ad un reperto museale dal quale far trascrivere l'elenco dei libri da far gestire poi a Luna su formato digitale.

Approntiamo la postazione di lavoro adattandola con il software JAWS e chiediamo a Luna di iniziare dalle basi del lavoro d'ufficio ovvero l'inserimento dati.

Luna accetta la sfida e in poco tempo il nostro problema è fornire i file aggiornati perché lei è troppo veloce e le tocca aspettarci.

Il tempo passa e ognuna delle persone coinvolte nel progetto, dalla direzione alle volontarie, prova ad immaginarsi come sfruttare al meglio la volontà, l'entusiasmo e la dedizione al lavoro di questa nuova compagna di viaggio.

Dopo qualche incontro e un po' di lavoro di pensiero ne esce un progetto composito che la vede coinvolta nel proseguire il lavoro di aiuto bibliotecaria da un lato e inventarsi aiuto docente per il progetto "Compitiamo" dall'altro ovvero sostenere alcuni alunni nel recupero su materie dove trovano difficoltà.

Per finire in bellezza inoltre troviamo lo spazio per realizzare "Un salto nel buio" un microprogetto di accoglienza scolastica con la finalità di promuovere un'azione di sensibilizzazione sul tema della disabilità visiva.

Gli ultimi due progetti li pensiamo dentro al percorso Nuove Visioni e - complice l'adesione della Provincia di Lecco Ufficio Collocamento Disabili e Fasce Deboli - li progettiamo per essere realizzati con il nuovo anno scolastico.

E la vita continua anche senza di noi ...

LA STORIA DI MARISA (*)

Conosco Marisa presso l'Unione Italiana Ciechi di Monza, dove facciamo un colloquio di selezione e decidiamo di ammetterla nel progetto Nuove Visioni.

I primi incontri ci servono per conoscerci reciprocamente e per instaurare un rapporto di fiducia.

Valutiamo insieme il percorso scolastico e lavorativo pregresso, ed incominciamo a capire come orientarci nella ricerca di una postazione lavorativa nell'ambito del progetto.

Pensiamo inizialmente di ripercorrere la strada della mansione amministrativa, nella quale Marisa si è già sperimentata attraverso un tirocinio.

Ma capiamo in fretta che quella, invece, non è la sua strada, perché nonostante non le manchino le competenze, Marisa non si vede in una mansione in cui la maggior parte del suo lavoro prevede di stare davanti ad un PC, lei ama le relazioni con le persone e desidera sperimentarsi in un lavoro più dinamico, in mezzo alle persone, in cui abbia importanza la parte relazionale.

Riflettendo sulla sua formazione, ripesciamo il corso di massaggio olistico, e ci viene l'idea di proporre una collaborazione ad una RSA già conosciuta e che è sensibile al tema dell'inserimento di persone svantaggiate.

Il contatto va a buon fine, si decide di avviare una sorta di progetto sperimentale nel quale, attraverso il tirocinio legato al progetto, si amplia l'offerta della RSA ai propri ospiti, proponendo ad essi ed alle loro famiglie i trattamenti di massaggio.

Ci incarichiamo di "rivoluzionare" gli spazi della palestra di fisioterapia interni alla Residenza per Anziani, creando uno spazio separato da divisori, piccolo ed accogliente, dove si possono svolgere i trattamenti.

Inizialmente vengono coinvolti i pazienti del Centro Diurno, in un secondo momento anche gli ospiti residenti, e si forma dunque un gruppo di "affezionati" che in media due volte la settimana usufruisce di questo nuovo servizio, traendone beneficio a livello fisico sicuramente, ma appare altresì subito evidente che l'aspetto relazionale, il fatto di avere uno spazio dedicato a sé, la delicatezza della modalità di porsi di Marisa, sono in realtà il plusvalore di questo intervento.

Con il passare dei mesi, l'esperienza matura, si amplia e si consolida.

Marisa è contenta di avere trovato una strada, i colleghi fisioterapisti trovano una modalità di vicinanza e di scambio e collaborano pienamente. Dunque anche l'ambiente di lavoro si arricchisce.

Una bella esperienza...che sarebbe un peccato interrompere.

Di fatto, a chiusura del progetto, a fronte di una richiesta della Fondazione di poter coprire con un tirocinio il periodo fino alla fine dell'anno, dopo il quale ci sono delle ipotesi di inserimento lavorativo, per problemi di natura burocratica non si riesce a dare continuità all'esperienza. L'interruzione tutt'ora in corso si auspica che abbia breve durata e che gli ospiti della RSA e la stessa Marisa possano proseguire il loro percorso di benessere.

(*) Le storie sono vere, i nomi sono stati cambiati.....

10. STRUMENTI DI COMUNICAZIONE USATI

L'attività di diffusione e proiezione esterna dei risultati è stata attuata nei confronti del tessuto delle imprese delle province coinvolte e più in generale delle imprese lombarde, nonché degli attori e delle agenzie per l'inclusione socio-lavorativa.

I risultati del progetto e le indicazioni tratte da questi sono stati veicolati come elementi e come strumenti di una innovazione culturale in atto, che possa rendere consapevoli imprese e servizi della necessità di mutare i propri paradigmi di valutazione delle potenzialità occupazionali della persona disabile sensoriale.

Gli strumenti di diffusione utilizzati sono stati i siti web:

- www.lavoripossibili.it
- www.cris.it
- www.consorziocsl.it.

11. VALUTAZIONI COSTI BENEFICI E IMPATTO

Che cosa ha funzionato meglio:

- o Costruzione, condivisa con i beneficiari, di profili professionali e motivazionali
- o Analisi del contesto aziendale e pre-test di tecnologie assistive
- o Coinvolgimento dei responsabili aziendali sugli obiettivi del progetto

12. LIMITI

Che cosa ha funzionato meno:

- o Scarsa risposta delle aziende in obbligo L. 68/99 con «scoperture»
- o Conseguente allungamento della fase di promozione e dei tempi di attivazione degli interventi
- o Difficoltà normative rispetto all'acquisto delle tecnologie assistive necessarie

13. IMPLICAZIONI (E LEZIONE APPRESA) E RACCOMANDAZIONI

Che cosa servirebbe?

- o Un grande progetto di marketing per attrarre imprese, basato sulla valorizzazione delle buone prassi compiute nei territori grazie al coinvolgimento di imprenditori e manager moderni e dinamici
- o Il costante aggiornamento di istituzioni preposte e operatori sulle nuove conquiste delle tecnologie assistive
- o Il superamento delle difficoltà normative relative all'acquisto delle tecnologie assistive necessarie

14. FUTURE DIREZIONI DI RICERCA E DI AZIONE

L'impegno della partnership (con riferimento al capitolo precedente) è quello di mantenere vive le relazioni create per:

- o Consolidare le relazioni con i territori e con le aziende valorizzando le competenze degli utenti loro associati

o Mantenere alta l'attenzione sull'evoluzione delle tecnologie assistive (in particolare attraverso il servizio fornito da ANS).

15. BIBLIOGRAFIA / NORMATIVE

Il tema degli ambienti di lavoro e della disabilità fa riferimento ad alcune normative di carattere generale, all'interno delle quali ritroviamo indicazioni e prescrizioni relative ai disabili sensoriali.

La gran parte delle prescrizioni sono rivolte alla disabilità motoria; poche sono quelle specifiche per le disabilità sensoriali. In alcune linee guida, in particolare riferite all'accessibilità di siti di valore culturale, ritroviamo utili indicazioni riferite all'accessibilità per disabili sensoriali.

➤ **Legge 13 del 9 gennaio 1989 e circolare esplicativa**

La [Legge n. 13 del 1989](#) è il principale strumento legislativo contro le barriere architettoniche in Italia.

Tale legge concede infatti contributi per interventi atti al superamento delle barriere architettoniche su immobili privati già esistenti ove risiedono portatori di menomazioni o limitazioni funzionali permanenti (di carattere motorio e dei non vedenti).

➤ **DM 236 del 14 giugno 1989**

Riporta i criteri generali di progettazione per: accessibilità, visitabilità, adattabilità

➤ **LEGGE 104 del 5 febbraio 1992 n. 104**

E' la legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.

➤ **Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici, Decreto del Presidente della Repubblica, 24 luglio 1996, n. 503**

Le norme del regolamento sono volte ad eliminare gli impedimenti comunemente definiti «barriere architettoniche».

➤ **Testo del D.P.R. n. 380 del 6 giugno 2001 (aggiornato alla Legge 07/08/2012, n. 134)**

Il testo unico contiene i principi fondamentali e generali e le disposizioni per la disciplina dell'attività edilizia.

➤ **LEGGE 4 del 9 gennaio 2004**

Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici.

➤ **Circolare AIPA del 6 settembre 2001**

Riporta criteri e strumenti per migliorare l'accessibilità dei siti web e delle applicazioni informatiche a persone disabili.

➤ **LINEE GUIDA PER IL SUPERAMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE NEI LUOGHI DI INTERESSE CULTURALE, a cura del Ministero per i beni e le attività culturali**

Queste Linee Guida sono rivolte a tutti coloro, architetti e ingegneri in primo luogo, funzionari di amministrazioni pubbliche o liberi professionisti, che nel corso della propria attività si trovano ad affrontare, seppur con ruoli, il tema dell'accessibilità nell'ambito dei luoghi di interesse culturale.