



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA  
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

*S.I.R. / Comune di Milano*

*Webinar*

*Autismo e Lavoro : esperienze e modelli di intervento a confronto*

**6 o 9 : dipende  
dai punti di vista...**

***Lo sguardo dell'impresa e del lavoratore  
si incontrano in un lavoro possibile.  
Il ruolo della Medicina del Lavoro***

**dr. Giuseppe Leocata - Medico del Lavoro**

**U.O. C. Medicina del Lavoro - Ambulatorio : Medicina Preventiva dei Lavoratori**

**Milano - mercoledì 09 dicembre 2020**

*Mi aggancio alla valutazione  
diagnostica e funzionale  
di psichiatra e neuropsicologa  
per il medico del lavoro.*

**Come guardano il 6 o il 9  
il soggetto con spettro autistico  
e l'azienda che lo può accogliere  
e che percorso ci può / dovrebbe  
essere a monte ?**

Bisogna superare il principio che nel verbale di invalidità civile sia inserita una 'diagnosi' (sindrome di ...) piuttosto che i segni e i sintomi (la SEMEIOTICA) a carico di diversi organi e apparati e non solo a livello psichico.

La cosiddetta Relazione Conclusiva ex L.68/99

**deve essere:**

- \* **circostanziata e discorsiva**
- \* **approfondita ed esaustiva**
- \* **concreto riscontro a sistema domanda-offerta**
- \* **utile e necessaria a scopo = avviamento lavorativo mirato persona con disabilità**
- \* **fruibile dal soggetto, dai familiari e dall'impresa ospitante**

**in essa dobbiamo trovare :**

- \* **descrizione della situazione fisico-funzionale del soggetto nella sua globalità e specificità**
- \* **descrizione del 'profilo socio-lavorativo' del soggetto - caratteristiche sociali, capacità di relazionarsi con il mondo del lavoro, abilità acquisite o da acquisire e formare**
- \* **indicazione di una rosa di possibili compiti / mansioni che disabile può svolgere**
- \* **descrizione di possibili settori lavorativi in cui egli può essere inserito (luoghi/attività aspetti organizzativi, relazionali e di accoglienza)**

In sostanza, l'incontro delle peculiarità di questi lavoratori con le caratteristiche dell'ambiente lavorativo, degli occhi che si guardano ... *Aspettative della persona diversamente abile rispetto alla collocazione lavorativa e quelle dell'azienda virtuosa che inserisce il lavoratore.*

Da anni collaboro in policlinico con due neuropsicologi e una neurologa, con una genetista delle malattie rare e con medici e psicologi delle neuropsichiatria infantile e con una psichiatra, per l'avviamento a lavoro di persone con le disabilità più varie.

La nostra azione è nell'ottica della **'TRANSIZIONE'**,  
x supporto ai soggetti interessati e alle famiglie (difficoltà ad accettare la malattia del congiunto, per favorire, solo ad es., il passaggio di mano da neuropsichiatri infantili a psichiatri x favorire un dignitoso inserimento sociale e lavorativo di ragazzi con spettro autistico quando diventano adulti.

Il mio compito di medico del lavoro ospedaliero consiste nel recepire il 'messaggio clinico' degli altri specialisti e nel trasformarlo in un 'discorso' fruibile dal soggetto con disabilità (o dai familiari) e dal datore di lavoro per avviamento, mantenimento, reinserimento al lavoro o inabilità al lavoro.

Obiettivo fondamentale è garantire a tutti una **mansione «possibile»** in base a bagaglio personale di potenzialità e competenze, offrire loro forse non la mansione ideale ma una mansione possibile (tenendo conto di capacità, desideri e aspetti logistici), supportarli sul lavoro pure al fine di superare “la difficoltà ad accettare i propri limiti”.

Alle aziende e alla società, in primis e non gravando soltanto sulle prime, si chiede di non trasformare il riconoscimento della differenza dei soggetti con disabilità in una generalizzazione emarginante.

**Il non sapere svolgere qualcosa non significa non sapere fare nulla.**

sottovuoto



DI MASSIMO BUCCHI



Il riconoscimento delle differenze è il presupposto dell'efficienza aziendale, la capacità di collocare l'uomo giusto al posto giusto sottintende che le collocazioni lavorative sono diverse e che diverse, per competenze, carattere, attitudini, prestanza fisica, ecc., sono anche le persone.

Del resto non bisogna pensare a relegare queste persone in 'ghetti lavorativi' diversi dal '**lavoro protetto**', senza possibilità di crescita e di integrazione con i cosiddetti 'normodotati', lo scambio arricchisce tutti.

**Il medico del lavoro che collabora all'inserimento e/o mantenimento del soggetto con disabilità in un'impresa aziendale deve *interagire con le figure tecniche aziendali* ai fini del mantenimento, a livelli dignitosi, della salute e della sicurezza dei lavoratori.**

**Il concetto e la relativa prassi diventano più cogenti quando si affronta la problematica delle persone con disabilità a avviare e/o mantenere in attività presso l'azienda.**



Specifiche conoscenze che questo medico deve possedere per affrontare problematica della integrazione lavorativa dei soggetti con disabilità devono comprendere non soltanto l'igiene e la sicurezza del lavoro ma anche i pericoli e i rischi correlati al sistema organizzativo aziendale e attribuibili sia a relazioni (orizzontali/con i colleghi di lavoro e verticali/di ordine gerarchico) esistenti con riferimento a mansioni in esame e a chi vi è coinvolto sia a cultura aziendale.

Medico del lavoro, nel considerare le caratteristiche funzionali del soggetto e le possibilità di avviamento lavorativo, cercherà di capire che cosa è lo spettro autistico (confrontandosi con gli specialisti), le sue manifestazioni e implicazioni e che non è il ritardo mentale aspetto più critico ma il quadro complesso in sé.

*Grazie ai disabili  
dai quali in questi anni  
ho imparato molto !*



*Grazie anche agli Operatori di AFOL  
con i quali in questi anni  
ci siamo scambiati  
parole, esperienze, pezzi di vita !*

Lavorare insieme non è un metodo ma un valore.

Sauro Garzi

Grazie per l'attenzione



Il vero potere è il servizio. Bisogna custodire la gente, aver cura di ogni persona ... e di coloro che sono più fragili e che spesso sono alla periferia del nostro cuore.

*Papa Francesco*

[giuseppe.leocata@policlinico.mi.it](mailto:giuseppe.leocata@policlinico.mi.it)