

**Elisabetta Franciosi 01:57:05**

Ringrazio tutti Buongiorno.

Una breve presentazione di chi siamo intanto che arrivano le Slide.

Noi siamo nella sanità, del dipartimento di salute mentale Sacco.

Da alcuni anni abbiamo un progetto regionale su Milano per l'integrazione dei disabili psichici.

Noi siamo alla sanità psichiatrica da molti anni.

Quando si parla di disabili psichici, sono i più esclusi.

Ci sono molte risorse professionali, ma molto frammentate.

Anni fa abbiamo avuto una grossa sfida per ottimizzare in una rete, per condividere le strategie già in atto, per condividere le risorse presenti, per aiutare a districare i nodi di occupazione.

Quando si parlava di eliminare le barriere, la difficoltà non è solo integrare gli assistiti ma anche le barriere mentali attorno alla disabilità psichica.

La nostra rete mette in contatto il bisogno dell'assistito psichico, con i suoi stessi dipartimenti di riferimento, con un gruppo di operatori specializzati nell'integrazione del lavoro, per ottimizzare assieme alle aziende il loro inserimento lavorativo con figure specialistiche dedicate, con i familiari.

Sono tutti linguaggi diversi, è indispensabile integrarli con tutto il loro percorso di vita. Questa è una garanzia di successo, questo può essere fatto solo nel servizio pubblico e psichiatrico della città di Milano, in questo caso.

Siamo molto contenti di poterne parlare con tutti gli altri, la fatica degli operatori è enorme per condividere tutta questa informazione e allo stesso tempo seguire agli assistiti.

Si parla di coach multiappartenenza: è un operatore della salute specializzato nella mediazione di rete, può essere un educatore, psicologo, assistente sociale, può dialogare con l'assistito, gli fa da riferimento, segue il percorso, il suo tirocinio, fino all'azienda e dialogando con quest'ultima in merito alle barriere commerciali, mentali, ideologiche.

Ciò che non vediamo o qualsiasi limitazione sensoriale fa paura.

Con il tema raccontato dalla collega, l'assenza di sensibilizzazione in azienda è aumentata, solo facendo, solo vivendo, solo provando sulla propria pelle, sentendo le difficoltà affettive, solo così si capisce qual è il valore dell'esser sani nella quotidianità.

Si tratta di un bisogno condiviso da tutti, e quindi che può essere tollerato da tutti.

Bisogna conoscere come funziona la mente, bisogna conoscere come funzionano le reti di comunicazione e condivisione, questa rete va ottimizzata con un contatto continuo tra la persona, che sta al centro, e l'azienda.

Per questa equipe tutte e due le parti sono clienti: la persona e l'azienda.

In mezzo ci sono la valutazione delle competenze, il monitoraggio delle équipes, il dialogo coi familiari, bisogna avere interlocutori specialistici; gli enti sono accreditati sulla carta, non sono sempre capaci di fare ciò per cui sono accreditati o di fare mediazione; serve un gruppo di intesa.

Ecco alcuni dati sul territorio e sulle modalità di lavoro.

Passo la parola al dott. Caputo.

**Camillo Caputo 02:04:30**

Il coinvolgimento dei dipartimenti di salute mentale segue un modello organizzativo sulla città di Milano, sono comparti che seguono la stessa tematica della difficoltà psichica.

Ci sono alcune percentuali che indicano la grandezza dei dipartimenti nelle varie strutture ospedaliere.

Dai dati degli anni 2012 e 2013 potete vedere che è stata attivata la formazione, assunzione. In questi due anni la percentuale è aumentata del 1,6% relativamente agli assunti, che hanno un contratto a tempo determinato

o indeterminato, la percentuale non riguarda i tirocini, né i dipendenti per brevissimi periodi di tempo come un giorno.

L'altro dato importante è la percentuale di dropout, ma prima va fatta una distinzione tra dimissione e dropout. Dimissione è quando le persone escono da un progetto concordando che quel lavoro non gli fa bene. Dropout invece riguarda quei candidati che escono dal progetto senza averlo concordato né con la famiglia né con i dipartimenti di salute mentale; questa percentuale è scesa ulteriormente, a livello internazionale è scesa del 17%.

La percentuale di ricoveri che hanno avuto i nostri assistiti è molto bassa, solo il 3%.

Questo è un dato di garanzia del benessere degli assistiti e per le loro famiglie, e anche per le aziende che possono accogliere questi candidati al lavoro.

**Elisabetta Franciosi 02:08:00**

Nell'ottica delle barriere abbiamo dei progetti, sempre nel Comune di Milano con gli assessorati della cultura sociale, facciamo dei gruppi con i familiari e gli utenti, all'interno dei musei d'arte della città.

I candidati devono sperimentare dei luoghi belli nel centro della città, devono essere motivati, questo lavoro serve al cittadino per incontrare ciò che non comprende, la diversità. Il cittadino deve fare i conti con le sue paure, altrimenti non si può integrare nessuno.

Grazie.