

DGR 196 dd. 10.2.2006

VISTA la legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 recante “Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro” e in particolare il Titolo III, Capo II, “Inserimento lavorativo delle persone disabili”;

VISTO l’articolo 43 della citata legge che integra la legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 “Norme per l’integrazione dei servizi e degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate ed attuazione della legge 5 febbraio 1992, n. 104” ed in particolare inserisce all’articolo 14 bis i “Servizi di integrazione lavorativa” quali servizi con il compito di promuovere e realizzare l’inclusione sociale delle persone disabili attraverso l’utilizzo di percorsi personalizzati finalizzati all’integrazione lavorativa;

VISTO, in particolare, l’articolo 14 bis, comma 4, della legge 41/1996, che dispone la definizione da parte della Giunta regionale, con apposito progetto obiettivo, delle modalità organizzative dei Servizi di integrazione lavorativa e dei progetti di cui all’articolo 14 ter;

VISTO inoltre l’articolo 14 ter, comma 2, che dispone che con il medesimo progetto obiettivo la Giunta regionale definisca anche le modalità organizzative e di svolgimento dei progetti propedeutici all’integrazione lavorativa e per l’inserimento socio-lavorativo;

VISTO il documento recante: “Progetto obiettivo - Modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa (SIL), dei progetti propedeutici all’integrazione lavorativa e per l’inserimento socio-lavorativo”, predisposto in raccordo tra la Direzione Centrale Salute e Protezione sociale e la Direzione centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca;

PRESO ATTO che è stata sentita, ai sensi dell’articolo 13 bis della legge regionale 41/96, la Consulta regionale delle associazioni dei disabili;

RITENUTO per quanto sopra di ottemperare al disposto di cui al citato articolo 14 bis, comma 4, della legge regionale 41/96, approvando il su menzionato documento, facente parte sostanziale ed integrante della presente deliberazione;

VISTO lo Statuto di autonomia;

SU proposta dell’Assessore alla Salute e protezione sociale la Giunta regionale all’unanimità

DELIBERA

ARTICOLO 1 – Ai sensi e per gli effetti dell’articolo 14 bis della legge regionale 25 settembre 1996, n. 41, articolo 14 bis, comma 4, è approvato, il documento recante: “Progetto obiettivo - Modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa (SIL), dei progetti propedeutici all’integrazione lavorativa e per l’inserimento socio-lavorativo” allegato alla presente deliberazione quale parte integrante;

ARTICOLO 2 – L'Assessore alla Salute e Protezione sociale è autorizzato a fornire agli Enti interessati ulteriori indicazioni sull'applicazione del Progetto obiettivo approvato con la presente deliberazione;

ARTICOLO 3 – La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE N. 196 DEL 10 FEBBRAIO 2006

PROGETTO OBIETTIVO

Modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa (SIL), dei progetti propedeutici all'integrazione lavorativa e per l'inserimento socio-lavorativo

INDICE

PREMESSA

1. IL CONTESTO ATTUALE

1.1. Il sistema valoriale

1.1.1. Il valore dell'integrazione

1.1.2. Il valore della persona

1.1.3. Il valore dell'economicità

1.1.4. Il valore de lavoro di rete

2. IL SISTEMA DELLE RISORSE E DEI SERVIZI PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

2.1. Risorse istituzionali, territoriali e tecniche

2.2. La rete per l'integrazione lavorativa

2.2.1. Livelli di responsabilità del sistema per l'integrazione lavorativa

2.2.2. Gli organismi di integrazione lavorativa

2.3. Procedure di attivazione dei percorsi di integrazione lavorativa

2.4. Coordinamento tecnico regionale

2.5. Modello regionale di attivazione dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa

3. MODALITA' ORGANIZZATIVE DEI SERVIZI E DEI PROGETTI

3.1. Destinatari

3.2. Il servizio di integrazione lavorativa (SIL)

3.2.1. Organizzazione del servizio

3.2.2. Il Responsabile del SIL

3.2.3. I tecnici per l'inserimento lavorativo

3.2.4. Il personale amministrativo

4. PERCORSI E STRUMENTI

4.1. Individuazione degli strumenti

5. ALTRE FORME DI COLLABORAZIONE

PREMESSA

La Regione Friuli Venezia Giulia ha storicamente riconosciuto ed assunto l'importanza di favorire l'integrazione sociale e lavorativa delle persone disabili, promuovendo, negli anni, politiche che hanno voluto affrontare, mediante una continua evoluzione legislativa le problematiche inerenti a tale complessa attività.

Il percorso di produzione normativa a livello regionale si è sviluppato in maniera sempre più specifica rispetto ai mutamenti del quadro sociale di riferimento e della normativa nazionale in materia, a partire dai primi anni 80.

La complessità del processo di inserimento lavorativo viene affrontata in modo organico con la Legge regionale 27 ottobre 1994, n. 17. Nella constatazione che l'integrazione nel mondo del lavoro – pur prevista dalla Legge 2 aprile 1968, n. 482 e sostenuta dalle previsioni delle normative regionali – era nei fatti realizzata in forma notevolmente ridotta, è stato ritenuto che un'attività più strutturata in relazione al raggiungimento dei risultati potesse permettere – attraverso l'utilizzo di idonei strumenti di mediazione – la realizzazione dell'obiettivo finale, cioè l'assunzione della persona disabile, creando in tal modo un flusso di inserimenti lavorativi significativi sul piano della qualità, della quantità e della continuità.

La legge, infatti, ha previsto nel suo articolato quattro strumenti di mediazione che, seppur finalizzati all'inserimento lavorativo, hanno obiettivi specifici correlati alla tipologia e al grado di disabilità delle persone che ne fruiscono; obiettivi che vanno dallo sviluppo dell'autonomia, delle capacità relazionali e di assunzione del ruolo lavorativo, al potenziamento delle capacità produttive, all'inserimento vero e proprio. Viene poi evidenziato che tali strumenti possono essere propriamente usati solo da personale qualificato operante in appositi servizi: è stata pertanto prevista la costituzione dei Servizi per l'inserimento lavorativo (SIL).

L'applicazione della L.R. 17/94 ha dimostrato l'importanza e l'efficacia di un metodo che si fonda **sull'approccio globale** alla persona disabile e sulla **continuità d'intervento** fra la fase propedeutico-formativa e la fase

dell'inserimento lavorativo vero e proprio, continuità che deve essere garantita anche attraverso i servizi dedicati.

A distanza di più di un decennio dalla sua approvazione, ed a seguito dell'emanazione della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", si rende tuttavia indispensabile la riconfigurazione del sistema soprattutto per quanto attiene ai raccordi interistituzionali complessivi con il sistema del collocamento e delle politiche attive del lavoro.

In tale ottica si inserisce quindi la nuova normativa in materia (Legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 "Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) che nell'abrogare la L.R. 17/94 riconfigura il sistema dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone disabili, colloca gli interventi per la loro occupazione all'interno delle politiche del lavoro rivolte alla generalità della popolazione e sostiene l'inserimento, l'integrazione lavorativa e l'autoimprenditorialità attraverso i servizi per l'impiego, le politiche formative e del lavoro e le attività di collocamento mirato, in raccordo e con il concorso dei servizi sociali, sanitari ed educativi.

Alla luce delle numerose modifiche e sollecitazioni culturali, contestuali, normative realizzatesi negli ultimi anni ed alla diversificazione della tipologia dei beneficiari finali degli interventi, si prevede la rivisitazione della metodologia, degli strumenti e dei percorsi attraverso cui è possibile promuovere l'integrazione lavorativa delle persone disabili. In particolare la riforma normativa prevede l'utilizzo di percorsi personalizzati d'integrazione lavorativa (art. 36 L.R. 18/05), nonché percorsi propedeutici all'integrazione lavorativa e inserimenti socio-lavorativi (Legge regionale 25 settembre 1996, n. 41 "Integrazione dei servizi degli interventi sociali e sanitari a favore delle persone handicappate", art.14 ter).

Il nuovo assetto che si prefigura vede dunque coprotagonisti due diversi sistemi – lavoro e protezione sociale - con approcci ed obiettivi unitari.

Al fine del pieno raggiungimento degli obiettivi che la recente evoluzione normativa si prefigge è quindi necessario:

- rielaborare l'esperienza maturata nel campo dell'integrazione lavorativa delle persone disabili negli ultimi dieci anni alla luce delle modifiche contestuali e legislative derivate in modo particolare dall'approvazione

della L. 68/99 e della Legge 8 novembre 2000, n. 328;

- ridefinire la metodologia d'intervento e gli strumenti in relazione alle modifiche legislative regionali in materia di politiche attive del lavoro e socio-sanitarie (L.R. 18/05 , L.R. 41/96 e relative modifiche, Legge regionale 17 agosto 2004, n. 23);
- ricollocare i servizi di inserimento lavorativo (SIL) istituiti ai sensi della L.R. 17/94 all'interno della rete dei servizi preposti da una parte alle attività di supporto socio-educativo e, dall'altra, all'attività di collocamento mirato in una logica di sistema integrato.

1. IL CONTESTO ATTUALE

1.1 IL SISTEMA VALORIALE

La lunga esperienza maturata nel territorio regionale in materia di inserimento lavorativo di persone disabili e in particolare la presenza di servizi dedicati (SIL) ha consentito l'emersione di un sistema di valori che, in questi anni, ha sorretto e orientato le azioni degli operatori impegnati nel settore.

Si può aggiungere che l'integrazione lavorativa di persone in condizione di disabilità, richiama anche la complessità che evocano i due protagonisti principali di questa azione: il mondo del lavoro e la persona disabile.

Entrambe queste "categorie" non sono neutre e normalmente suscitano alleanze, diffidenze, immagini e rappresentazioni che in ogni caso chiamano in causa il sistema valoriale di chi interagisce con esse.

In una visione psico sociale, riferita allo specifico dell'attività professionale, il termine "valore" rappresenta la sintesi di tutto ciò che "un individuo considera importante e giusto". I valori sono un movente primario rispetto alla percezione della realtà, ai giudizi, alle decisioni e ai comportamenti in ordine alle scelte professionali.

In questa logica il sistema valoriale influenza in modo determinante la rappresentazione che ciascuno si forma del proprio lavoro. Questa immagine influirà a cascata sugli atteggiamenti, cioè sul modo in cui ci si dispone verso l'attività professionale, e tutto ciò determinerà conseguenze sui comportamenti professionali, che sono poi la parte evidente di questo processo.

Questo sistema valoriale, oggi ampiamente condiviso si fonda su alcuni elementi che si richiamano brevemente.

1.1.1 IL VALORE DELL'INTEGRAZIONE

L'integrazione della persona disabile nel contesto sociale attraverso l'inserimento al lavoro può essere considerato al tempo stesso l'obiettivo e il valore fondamentale che ha orientato e orienta le politiche regionali in materia. In questa logica perseguire il valore dell'integrazione significa innanzitutto consentire alla persona disabile di percepirsi come utile e valorizzata all'interno di un ruolo produttivo svolto in un normale contesto di lavoro.

Il valore dell'integrazione è quindi da intendersi sia come un "fine" da raggiungere ma anche come un "mezzo" poiché l'integrazione si raggiunge solo sperimentando percorsi di reale inserimento nei contesti lavorativi. Si tratta di contrastare una visione assistenzialistica centrata più su un teorico "benessere" della persona disabile, piuttosto che su un suo reale inserimento sociale.

Il valore dell'integrazione non fa riferimento solo alla persona disabile inserita al lavoro ma è da collegarsi in modo più ampio all'integrazione del suo percorso e all'integrazione dei servizi che questo percorso debbono sostenere.

Si può infine affermare che tale valore viene assunto anche come uno degli indicatori della qualità della vita delle persone disabili pur senza

sottovalutare le numerose criticità che ogni percorso di integrazione inevitabilmente porta con sé.

1.1.2 IL VALORE DELLA PERSONA

E' noto a tutti come l'organizzazione sociale abbia bisogno di creare categorie rassicuranti intorno a fenomeni che possono creare inquietudini, apprensioni e quindi incertezze nei comportamenti da adottare.

Intorno al tema della disabilità si sono create spesso categorie e immagini che, attraverso stereotipi e pregiudizi, hanno sortito l'effetto di una profonda svalorizzazione delle capacità di queste persone e della loro immagine sociale.

Le attività di inserimento al lavoro messe in atto in regione, hanno, per contro, fortemente contribuito all'affermazione di una visione antropologica della persona disabile consentendo di spostare l'attenzione dalle "parti malate" alle "parti sane" e da una riabilitazione spesso senza fine ad una abilitazione verso i ruoli sociali.

Il valore della "persona" acquista in questa logica il suo significato più originale cioè quello di "maschera" che ciascuno indossa per interpretare i diversi ruoli che la vita presenta.

In questa prospettiva, assumere il valore della "persona", ha significato contribuire a modificare la rappresentazione sociale del disabile consentendo di porre attenzione ai bisogni di normalità affettiva, educativa, esperienziale e di ruolo sociale che ciascuna persona presenta.

Il valore della persona trova la sua più completa qualificazione all'interno di un sistema che anche, e soprattutto, nell'area della disabilità non trascuri un approccio di genere. Ciò al fine di garantire le pari opportunità e superare le discriminazioni tra uomini e donne.

1.1.3 IL VALORE DELL'ECONOMICITÀ

Sempre più spesso il tema delle risorse economiche limitate attraversa la vita dei servizi. L'economicità intesa come risparmio delle risorse pubbliche può essere vista come un feticcio oppure come una sfida.

L'attuazione della L.R. 17/94 ha dimostrato che progetti efficaci di inserimento lavorativo possono essere anche poco costosi e comunque significativamente meno onerosi di interventi attuati in una logica protettiva e assistenziale.

Peraltro, per quanto possibile, l'obiettivo finale dei percorsi di integrazione lavorativa è l'assunzione e quindi la completa autonomia, anche economica, delle persone disabili.

1.1.4 IL VALORE DEL LAVORO DI RETE

Di fronte all'aumento della complessità e della trasversalità dei bisogni assumere il lavoro di rete come un valore consente di "fare sistema" abbandonando l'autoreferenzialità, la tentazione all'autosufficienza, l'eccessivo orgoglio per le proprie prerogative istituzionali.

Il valore del lavoro di rete facilita il lavoro per progetti e amplia la possibilità di accesso a conoscenze, esperienze ed opportunità aumentando così la competitività dei sistemi territoriali locali.

2. IL SISTEMA DELLE RISORSE E DEI SERVIZI PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA

L'integrazione lavorativa delle persone disabili richiede un approccio integrato e di sistema che coinvolga e stimoli l'apporto dell'insieme dei servizi e delle istituzioni presenti sul territorio, afferenti all'area degli interventi e dei servizi sociali e sanitari, del lavoro e dei servizi educativi e formativi.

Il raggiungimento di un obiettivo così complesso, richiede impegno sinergico sia a livello politico-istituzionale sia a livello tecnico-operativo. Ciò al fine di prefigurare un sistema capace di individuare modalità di integrazione tra gli strumenti di programmazione, di coordinamento e di snodo funzionale – organizzativo, atti a realizzare percorsi di inserimento lavorativo capaci di garantire l'inclusione anche di persone con disabilità complessa.

All'interno del Titolo III, CAPO II, della L.R. n. 18/2005 è più volte richiamato il concetto di "raccordo" tra le diverse istituzioni ed i diversi servizi che intervengono nell'"attuazione di tutti gli interventi volti a favorire l'inserimento lavorativo delle persone disabili".

Il sistema così definito è connotato da elementi di forte complessità e da esigenze di interdipendenza operativa, in quanto fa riferimento ad una pluralità di risorse tecniche appartenenti a istituzioni e ad aree funzionali diversificate (di carattere programmatico-gestionale, sanitario, sociale, economico-produttivo) connotate da codici interpretativi, valutativi ed operativo-gestionali diversi, non automaticamente decodificabili nelle specifiche operatività dei vari attori coinvolti.

2.1 RISORSE ISTITUZIONALI, TERRITORIALI E TECNICHE

Si considerano risorse istituzionali:

- **l'Amministrazione Regionale**, con funzioni di programmazione, indirizzo, regolamentazione, coordinamento, monitoraggio, controllo e vigilanza in materia di occupazione, tutela e qualità del lavoro (art. 2 L.R. 18/05) e con funzioni di programmazione coordinamento e indirizzo in materia di servizi sociali;
- **l'Amministrazione Provinciale**, con funzioni in materia di politica attiva del lavoro, collocamento, avviamento al lavoro e servizi all'impiego, conciliazione delle controversie di lavoro, attuazione, per quanto di competenza, del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, osservazione e monitoraggio del mercato del lavoro locale (art. 7 L.R. 18/05);
- **le Amministrazioni Comunali** con funzioni di programmazione locale, coordinamento e attuazione degli interventi per sostenere l'inclusione sociale e l'integrazione lavorativa delle persone disabili.

Si considerano risorse tecniche:

- **i Centri per l'Impiego e Comitato Tecnico** (art. 21 e art 38 L.R. 18/05.);
- **i Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL)** (art. 14 bis L.R. 41/96);
- **il Servizio Sociale dei Comuni** (Legge regionale 10 maggio 1988, n. 33, Legge regionale 19 novembre 1996, n. 49);
- **gli Enti Gestori dei Servizi per l'handicap** (L.R. 41/96);
- **i servizi socio/sanitari specialistici e loro organismi** (Dipartimento salute mentale, Dipartimenti per le Dipendenze, Servizi dedicati dei distretti, Servizi ospedalieri);

- **i servizi scolastici e formativi.**

In questo contesto il SIL si colloca come “servizio-ponte” tra il sistema dei servizi socio-sanitari ed il sistema dei servizi per il collocamento, garantendo l’uscita da percorsi connotati più in termini assistenziali per quelle persone per le quali è possibile pronosticare prassi di integrazione lavorativa.

Si considerano risorse del territorio:

- **i disabili e loro associazioni;**
- **il mondo produttivo**, inteso come l’insieme di aziende pubbliche e private, *profit* e *no profit*, e relative associazioni di categoria;
- **le organizzazioni sindacali dei lavoratori**, intese anche nel loro ruolo di promotori di un clima relazionale positivo a supporto di una reale integrazione del lavoratore disabile nel contesto lavorativo.

2.2 LA RETE PER L’INTEGRAZIONE LAVORATIVA

2.2.1 I livelli di responsabilità del sistema per l’integrazione lavorativa

La Regione, al fine di favorire l’integrazione fra le politiche attive del lavoro, quella della formazione, dell’istruzione e dell’orientamento e le politiche sociali, provvede ad attuare il raccordo fra il sistema integrato degli interventi di protezione sociale e degli interventi di politica attiva del lavoro.

La Provincia, nell’esercizio del proprio ruolo di coordinamento e programmazione, svolge una funzione primaria di garanzia dell’unitarietà di governo del sistema a livello locale. Nella sua attività di programmazione si raccorda con gli altri strumenti di programmazione

territoriale, quali i Piani di Zona ed i Programmi Attuativi Territoriali, concordando le modalità formali per definire le collaborazioni necessarie al governo del sistema tecnico istituzionale (accordi di programma /protocolli d'intesa / convenzioni).

Il sistema programmatorio trova i propri momenti di ricomposizione istituzionale nelle Sottocommissioni provinciali per il diritto al lavoro dei disabili costituite nell'ambito delle Commissioni provinciali (art. 8 L.R. 18/05), come organo tecnico/politico di concertazione e consultazione dei servizi tecnici e delle parti sociali e nell'Assemblea dei sindaci di ambito distrettuale (art. 40, L.R. n. 49/1996, come sostituito dall'art. 6 della L.R. 23/04) come organo di governo delle politiche locali in materia di programmazione integrata di servizi e interventi sociali.

2.2.2 Gli organismi di integrazione lavorativa

Si considerano organismi di snodo tecnico-funzionale della rete dei soggetti coinvolti nel processo di integrazione lavorativa:

- **l'equipe multidisciplinare (art.8 L.R. 41/96)** con funzioni di valutazione congiunta delle persone disabili e garante dell'elaborazione di un progetto di vita unitario;
- **la Commissione di Accertamento della Disabilità** (Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 4, come integrato dall'art. 1 c.4 L. 68/99) afferente alle Aziende per i Servizi Sanitari, la cui innovativa funzione è di accertare il diritto ad usufruire dei benefici previsti dal collocamento mirato, ed individuare in positivo le capacità/potenzialità della persona disabile indicando le fattispecie possibili del collocamento mirato o dei percorsi alternativi;

- **il Comitato Tecnico per il diritto al lavoro dei disabili** (art. 38 L.R. 18/05), il quale oltre a concorrere alla progettazione delle linee di intervento provinciali per l'attuazione del diritto al lavoro dei disabili, esamina la situazione dei soggetti certificati dalla Commissione di Accertamento della Disabilità, attivando le risorse territoriali per gli interventi ritenuti necessari e interagendo con la stessa.

2.3 PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI PERCORSI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

L'attivazione dei percorsi di integrazione lavorativa avviene attraverso due canali preferenziali:

- *il primo fa riferimento all'equipe multidisciplinare, ovvero all'UVD (Unità di Valutazione Distrettuale), integrata da una rappresentanza del SIL, dove si attua la valutazione congiunta sulla opportunità di attivare percorsi di formazione e di inclusione sociale previsti dall'art. 14 bis della L.R. 41/96;*
- *il secondo è riconducibile al Comitato Tecnico che, anche in base alla certificazione disposta dalla Commissione per l'accertamento della disabilità e dopo aver attuato la valutazione di competenza, qualora individui la necessità dell'intervento dei Servizi territoriali specialistici per la mediazione, attiva i canali necessari all'invio della persona interessata al Servizio stesso.*

2.4 COORDINAMENTO TECNICO REGIONALE

In considerazione della complessità delle azioni di sistema prefigurate, nonché della diversificazione delle caratteristiche dei sistemi locali, e al fine di garantire la necessaria omogeneità sul territorio regionale, si ritiene

opportuno prevedere un coordinamento tecnico di livello regionale con - in particolare - compiti di:

- *monitoraggio e valutazione complessiva dei diversi strumenti volti a perseguire l'integrazione dei disabili nel mondo del lavoro (percorsi di inserimento lavorativo - art. 36, c.2, L.R. 18/05), dei percorsi propedeutici all'integrazione lavorativa e progetti per l'inserimento (art. 14 ter L.R. 41/96,) e delle convenzioni per l'inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11 L. 68/99), con particolare riguardo alle modalità di raccordo tra gli stessi ad alla "ricaduta" sui beneficiari finali;*
- *monitoraggio e valutazione complessiva delle convenzioni finalizzate all'inserimento mirato (art.38, c.1, lett.d, L.R. 18/05);*
- *definizione e aggiornamento delle linee guida operative dei SIL;*
- *elaborazione delle tematiche inerenti all'integrazione lavorativa in linea con gli aggiornamenti normativi e le dinamiche del mercato del lavoro;*
- *promozione di attività di formazione comune per gli operatori impegnati nei diversi organismi di cui al punto 2.2.2. che interagiscono nel sistema.*

Il coordinamento tecnico, composto da rappresentanti dei SIL, rappresentanti delle amministrazioni provinciali, rappresentanti della Direzione Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca e rappresentanti della Direzione Centrale Salute e Protezione sociale, è istituito con decreto del Direttore Centrale Salute e Protezione sociale, d'intesa con il Direttore Centrale Lavoro, Formazione, Università e Ricerca. Con decreto istitutivo saranno definiti l'esatta composizione nonché le modalità di funzionamento del coordinamento tecnico e le modalità di raccordo con gli altri attori che interagiscono nel sistema (CFR. § 2.1).

2.5 IL MODELLO REGIONALE DI ATTIVAZIONE DEI PERCORSI PERSONALIZZATI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

Il quadro di riferimento sin qui evidenziato se da una parte mette in luce che gli strumenti attivati per promuovere l'integrazione lavorativa delle persone disabili devono essere il frutto di un lavoro di rete che coinvolge, in modo particolare, i servizi del lavoro e i servizi della mediazione, nel contempo, delineando le necessarie demarcazioni tra i livelli di interventi, evidenzia la necessità di ricollocare tali strumenti negli ambiti più appropriati.

Il modello regionale che quindi si delinea, riconduce i percorsi che evidenziano la possibilità di attivare fasi che attengono all'integrazione lavorativa vera e propria nei canali operativi del collocamento mirato ponendo la persona disabile in un circuito "normale" di incontro domanda/offerta di lavoro (art.36 c.2 L.R. 18/05), e mantiene gli interventi propedeutici all'inserimento lavorativo nell'ambito del sistema della protezione sociale (art.14 ter, L.R. 41/96).

Tenuto ben presente che il percorso che la persona disabile intraprende fa riferimento all'individuo nella sua globalità e si pone in un continuum di interventi con caratteristiche di estrema flessibilità, che non necessariamente seguono modalità di attivazione lineari e rigidamente consequenziali, bisogna prevedere una forte governabilità a livello istituzionale al fine di non creare frammentazione, ma garantire l'unitarietà dei due sistemi, quello del lavoro e quello della protezione sociale.

Pertanto, al fine di assicurare sintonia tra i due sistemi il modello delineato prevede l'attivazione del tavolo di coordinamento tecnico regionale.

Il documento che segue attiene esclusivamente ai percorsi propedeutici all'integrazione lavorativa e ai progetti per l'inserimento socio-lavorativo, nonché alle modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa.

3. MODALITA' ORGANIZZATIVE DEI SERVIZI E DEI PROGETTI

L.R. 41/96 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI, ARTT 14 BIS E 14 TER: SERVIZI E

PROGETTI PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE DISABILI.

Dopo la delineazione generale del contesto è necessario definire puntualmente le modalità organizzative dei Servizi di Integrazione Lavorativa, nonché le modalità organizzative e di svolgimento dei progetti di cui all'art.14 ter, c1, della L.R. 41/96 e s.m.i.

Va osservato, prioritariamente, che non si tratta di definire progetti e istituire servizi nuovi bensì di razionalizzare, adeguandoli alle nuove esigenze, i servizi e l'attività già in essere ai sensi della normativa regionale vigente.

3.1 DESTINATARI

Preliminarmente è utile individuare i destinatari degli interventi previsti dall'art. 14 ter della L.R. 41/96 e definiti al capitolo 4 del presente atto.

La totalità degli interventi è destinata alle persone disabili come definite dall'art 3 della L.104/92, in età lavorativa e in condizione di "disabilità complessa", riferibile prevalentemente a menomazioni fisiche, sensoriali e intellettive, tali da rendere necessario l'utilizzo di strumenti di mediazione e di supporto.

Agli interventi possono accedere le persone disabili, residenti ovvero presenti nel territorio della regione Friuli Venezia - Giulia, secondo quanto disposto dalla normativa vigente nel settore delle politiche sociali.

La definizione di "disabilità complessa" richiede la compresenza nella persona disabile di elementi di "debolezza" e di "distanza" dal ruolo lavorativo.

In questo contesto la "distanza" è da intendersi come il grado di competenza professionale che la persona possiede, ed è valutabile attraverso il volume di conoscenze teorico/pratiche effettivamente dominate. Il grado di "distanza" dal lavoro indica la necessità di eventuali percorsi addestrativi/formativi.

La “debolezza” fa invece riferimento alle caratteristiche cliniche e di personalità del soggetto disabile e, in particolare, al livello di maturità relazionale, alle capacità di introiezione del ruolo lavorativo alla rappresentazione e al significato attribuito al lavoro.

I destinatari devono essere comunque in possesso o in fase di acquisizione dei seguenti requisiti:

1. *riconoscimento dell'invalidità civile* con percentuale superiore al 45%; lo stato di disabilità certificato attraverso l'invalidità civile deve comunque corrispondere ad una condizione di particolare difficoltà rispetto al mondo del lavoro, tale da presupporre l'attivazione di strumenti propedeutici all'integrazione lavorativa;
2. *possesso della relazione conclusiva* rilasciata dalla competente “Commissione di Accertamento della Disabilità” (art. 4 L. 104/92 come integrato dall'art.1 c.4 L.68/99). Si specifica che possono beneficiare degli interventi solo le persone disabili per le quali la citata Commissione ha espresso una delle seguenti formule:

- necessita di un percorso formativo propedeutico al collocamento mirato;
- necessita di inserimento lavorativo socio assistenziale.

Si esclude l'attivazione di progetti a favore delle persone disabili per le quali è stato espresso uno dei seguenti giudizi:

- può essere avviato con il solo collocamento mirato;
- non collocabile.

3. *iscrizione nell'elenco dei disabili* di cui all'art. 8, c.2 L. 68/1999.

Nel caso in cui vengano ravvisate delle incongruenze fra le competenze relazionali e lavorative della persona e la valutazione psicodiagnostica e sociale dell'agenzia d'invio, il SIL provvederà a raccordarsi con i servizi competenti per le azioni del caso. Il SIL può, comunque, effettuare ulteriori valutazioni in merito alle singole situazioni al fine di verificare l'opportunità dell'attivazione dei progetti richiesti.

3.2 IL SERVIZIO DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA (SIL - art. 14 bis L.R.41/96).

Il Servizio di Integrazione Lavorativa ha come mandato il compito di promuovere e realizzare l'inclusione sociale delle persone disabili attraverso l'utilizzo di percorsi personalizzati finalizzati all'integrazione lavorativa e percorsi di inserimento socio assistenziale.

Gestisce gli strumenti tecnici per l'integrazione lavorativa dei disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento, predisponendo percorsi individualizzati compatibili con le caratteristiche di ogni singolo e con le esigenze del sistema produttivo, favorendo così un incontro fra l'universo della disabilità ed il mondo del lavoro.

In particolare il SIL utilizza una metodologia dell'inserimento propria dell'area della mediazione che si caratterizza nelle seguenti attività:

1) definizione del progetto lavorativo nell'ambito del progetto di vita

E' un insieme complesso di interventi che prevedono il coinvolgimento della persona interessata ed il contributo diretto o indiretto di più figure professionali. Tali interventi vengono raccolti in un progetto che si sviluppa in un arco temporale variabile; comprendono la valutazione, l'elaborazione del problema, la definizione e condivisione del progetto lavorativo;

2) realizzazione e gestione del progetto lavorativo

E' l'attivazione degli interventi progettati, l'eventuale correzione *in itinere* del percorso individuato, la gestione delle criticità, la verifica dei risultati e la cura degli aspetti amministrativi connessi con l'utilizzo di strumenti specifici;

3) monitoraggio e "sorveglianza"

E' un intervento successivo al collocamento, di durata variabile,
finalizzato alla stabilizzazione dell'inserimento lavorativo;

4) ricerca delle risorse aziendali

E' un'attività finalizzata all'individuazione delle aziende disponibili a collaborare per la realizzazione dei progetti individualizzati;

5) consulenze a singoli Enti e Aziende

E' l'attività di consulenza e informazione in materia di disabilità con particolare riferimento alle tematiche connesse con l'integrazione lavorativa.

Il SIL provvede, inoltre, alla predisposizione e all'aggiornamento dei dati dei beneficiari e delle aziende sedi di inserimento.

Il SIL si colloca all'interno del sistema integrato di interventi e servizi così come prefigurato dalla L. 328/00.

Opera in stretta collaborazione con i servizi sociali, sanitari, formativi ed educativi al fine di contribuire, per quanto di sua competenza, alla definizione del progetto di vita della persona disabile, nella prospettiva di una presa in carico congiunta e condivisa fra tutti i servizi coinvolti e in relazione alle istanze esplicitate dalla persona in condizione di debolezza e svantaggio.

Persegue il raggiungimento delle finalità previste dalla normativa assicurando il raccordo con la Provincia ed i suoi servizi, nella prospettiva di continuità tra formazione e inserimento al lavoro.

3.2.1 Organizzazione del SIL

Il funzionamento del SIL richiede un'articolazione di responsabilità e di compiti al fine di realizzare l'attività di mediazione e supporto all'integrazione lavorativa delle persone disabili.

Le équipes tecniche specificatamente dedicate sono composte da operatori per l'inserimento lavorativo (1 responsabile e tecnici per l'inserimento lavorativo) e da personale amministrativo.

Il numero dei tecnici per l'inserimento lavorativo è determinato con riferimento alla popolazione residente nel territorio servito.

Secondo recenti e consolidate esperienze nel settore, si può individuare il rapporto ottimale operatore/popolazione in 1 tecnico ogni 40.000 abitanti.

Peraltro, questo criterio, a fronte di un progressivo aumento dei casi seguiti dal Servizio, dovrà essere integrato dal rapporto operatore/utenti in carico pari a 1 a 20.

Il servizio dovrà essere dotato di idoneo supporto amministrativo dedicato, per compiti di segreteria e amministrativi.

3.2.2. Il Responsabile del SIL

- Attua gli indirizzi generali relativi all'attività di competenza secondo quanto definito negli atti programmatori di riferimento. Per tale finalità gestisce ed organizza in modo autonomo le risorse umane ed il *budget* assegnati, programmando e coordinando l'attività del servizio stesso;
- coordina e sovrintende ai progetti formativi e lavorativi degli utenti sostenendo l'azione dei Tecnici per l'inserimento lavorativo nell'analisi preliminare delle risorse disponibili e nella fase di elaborazione dei progetti lavorativi;
- assicura la coerenza e la qualità dei progetti tecnici e finanziari attivati in ogni fase del processo (progettazione, attuazione, valutazione e rendicontazione);
- cura lo sviluppo organizzativo del servizio garantendo l'implementazione della qualità degli interventi, anche tramite la formazione permanente del personale, e la promozione di progetti di ricerca e sperimentazione finalizzati al miglioramento degli interventi;

- cura le relazioni esterne al servizio e pone in essere forme di cooperazione con le risorse istituzionali, tecniche e territoriali che costituiscono la rete dei servizi per l'integrazione lavorativa del territorio di competenza;
- cura i rapporti con la Commissione Accertamento della Disabilità (art. 4 L. 104/92 come integrato dall'art.1, c.4, L. 68/99).

3.2.3. I Tecnici per l'inserimento lavorativo

Il Tecnico per l'inserimento lavorativo è l'operatore di riferimento per i soggetti coinvolti nel processo finalizzato ad integrare il disabile nel sistema produttivo: promuove ed attua i percorsi personalizzati previsti dalla normativa, descritti al cap. 4.

Si fa garante dell'individuazione e dell'attuazione del progetto condiviso dalla persona disabile e, se necessario, dalla sua famiglia. Attiva e gestisce nel tempo i rapporti con l'azienda ospitante, i Centri per l'impiego e i servizi sociosanitari di riferimento.

Al Tecnico per l'inserimento lavorativo si richiede un profilo di conoscenze e di competenze interdisciplinari (legislative, psicosociali, comunicative...) al fine di realizzare obiettivi condivisi dall'utenza, dal sistema produttivo e da quello istituzionale.

Il Tecnico per l'inserimento lavorativo deve quindi possedere:

- capacità di gestire la responsabilità della presa in carico del disabile;
- capacità di impostare e gestire le relazioni con i soggetti disabili;
- capacità di gestire relazioni con responsabili di istituzioni pubbliche ed aziende private;
- capacità di osservazione e valutazione;
- capacità di contenimento, di rassicurazione e di accompagnamento;
- capacità di decisione in autonomia;
- capacità di lavorare per progetti;
- capacità di lavorare in equipe;
- capacità di lavorare in rete;

- capacità di reggere psicologicamente la indeterminatezza dei risultati e la possibilità di insuccesso.

In particolare il Tecnico per l'inserimento lavorativo:

- progetta ed attua percorsi propedeutici all'integrazione lavorativa, di mediazione al lavoro e di inserimento socio-lavorativo attivando gli strumenti di mediazione e rapportandosi con gli Operatori degli altri servizi alla persona per la progettazione;
- ricerca adesioni aziendali e opportunità occupazionali offerte dal mercato del lavoro, anche promuovendo presso le Associazioni di Categoria le opportunità offerte dall'impiego delle persone disabili;
- partecipa ai processi di pianificazione territoriale (Piani di Zona).

Il mix di compiti e responsabilità richieste sono acquisibili con una laurea di primo livello e con una ulteriore formazione specifica. La regione, con successivo atto, provvederà a definire i percorsi formativi per la formazione specifica nonché i percorsi di qualificazione del personale in servizio nei SIL istituiti ai sensi della L.R. 17/94.

3.2.4. Il personale amministrativo

Il Servizio di Integrazione Lavorativa alla luce delle articolate competenze ed attività tecniche svolte necessita di un supporto amministrativo che garantisca la gestione degli aspetti amministrativi e finanziari relativi al Servizio stesso.

In particolare si richiamano le seguenti attività:

- gestione delle procedure amministrative interne ed in riferimento agli enti ed istituzioni del territorio;
- gestione della contabilità mensile ed annuale delle borse lavoro erogate agli utenti;

- collaborazione nella predisposizione della previsione di bilancio e nella rendicontazione annuale;
- realizzazione delle procedure amministrative di progetti speciali che vengano eventualmente realizzati.

4. PERCORSI E STRUMENTI.

Come esplicitato in premessa la L.R. 18/05 ha ridisegnato il sistema dedicato all'integrazione lavorativa delle persone disabili. In questo contesto sono stati anche ridefiniti i percorsi e gli strumenti attraverso i quali si sviluppano gli interventi finalizzati all'integrazione lavorativa.

Nel dare concreta attuazione alle nuove previsioni normative è necessario considerare il percorso complessivo di ogni singola persona disabile come un continuum composto da più fasi: una struttura modulare in cui si intersecano l'area degli interventi di politica sociale e l'area delle azioni di politica del lavoro.

Il presente capitolo descrive i percorsi e gli strumenti attraverso i quali si sviluppano i progetti personalizzati propedeutici all'integrazione lavorativa e i progetti per l'inserimento socio-lavorativo di cui all'art. 14 ter della L.R. 41/96.

Si ritiene utile in fase preliminare puntualizzare alcuni aspetti di carattere generale:

- i diversi moduli e strumenti possono essere attivati a favore della persona disabile nella loro totalità e in modo continuativo o solo per alcune parti, in relazione alle sue esigenze e agli obiettivi formativi che si vogliono conseguire. E' prevista la possibilità di attivazione dei moduli e degli strumenti con modalità non necessariamente lineare e rigidamente consequenziale; diventa perciò fondamentale la funzione valutativa dell'operatore nel deciderne l'utilizzo e nel definire i relativi percorsi;
- le persone disabili, già assunte al termine di un percorso propedeutico all'integrazione ed in seguito espulse dal mondo produttivo, possono beneficiare nuovamente degli strumenti di

mediazione, nel caso in cui siano presenti importanti difficoltà di reinserimento in nuove realtà aziendali e riconversione professionale;

- ogni singolo intervento attivato è formalizzato attraverso la sottoscrizione di un protocollo d'intesa stipulato tra l'ente gestore dell'esperienza e l'azienda ospitante e deve contenere i dati dei due soggetti contraenti, i dati anagrafici del tirocinante, i tempi e le modalità di realizzazione del progetto e gli obiettivi formativi finali, nonché il nominativo del tecnico per l'inserimento lavorativo referente ed il nominativo di un tutor/referente aziendale.

4.1 INDIVIDUAZIONE DEGLI STRUMENTI:

Ai sensi delle previsioni dell'art. 14 ter della L.R. 41/96, si individuano i seguenti progetti:

Tirocinio di formazione in situazione/conoscenza

Tirocinio di formazione in situazione/costruzione compatibilità

Inserimento socio lavorativo

All'interno del Tirocinio di formazione in situazione/costruzione compatibilità può essere previsto un sottomodulo denominato Soggiorno Lavoro.

Tirocinio di formazione in situazione/conoscenza- (TFS-conoscenza)

Questo progetto ha come obiettivo la definizione/contrattazione con la persona disabile ed eventualmente la sua famiglia, del percorso propedeutico che meglio risponde alle sue esigenze e caratteristiche e che consentirà la valutazione della prognosi lavorativa vera e propria.

In concreto si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- conoscenza della persona e del suo nucleo familiare;
- sviluppo delle autonomie, acquisizione di regole del mondo produttivo e di nuove capacità di socializzazione, apprendimento progressivo di competenze operative, assunzione di ruolo lavorativo;
- valutazione delle capacità relazionali, produttive e di assunzione del ruolo lavorativo .

Si realizza attraverso una o più esperienze in normali ambienti di lavoro, ed ha una durata complessiva di 12 mesi eventualmente prorogabili per un massimo di ulteriori 12 mesi.

Per la persona disabile è previsto un premio di incentivazione oraria, calcolato in base all'effettiva frequenza, nonché la copertura assicurativa INAIL ed RCT e la copertura delle spese connesse (art. 14 ter, commi 3,5,6 L.R. 41/96).

I progetti individualizzati possono articolarsi e possono essere sviluppati in una logica di gradualità dell'impegno da un minimo di 15 ore ad un massimo di 35 ore settimanali.

Al termine di questa esperienza –in base alla prognosi lavorativa, collegata anche alla particolare condizione clinica- la persona disabile può proseguire nel percorso individualizzato accedendo ad un TFS/costruzione

compatibilità ovvero ai percorsi personalizzati di inserimento lavorativo di cui all'art. 36, comma 2 della L.R. 18/05.

Tirocinio di formazione in situazione-costruzione compatibilità“ (TFS-costruzione compatibilità)

Questo strumento è destinato a disabili con necessità di tempi più lunghi per la maturazione personale, che al termine del TFS-conoscenza non sono ancora in grado di accedere agli strumenti afferenti all'area delle politiche del lavoro.

Ha come esito la valutazione del raggiungimento della compatibilità della persona disabile con le regole del ruolo lavorativo e la definizione delle caratteristiche socio tecniche dell'area di possibile inserimento.

Si pone i seguenti obiettivi:

- implementazione delle abilità relazionali e di socializzazione utili alla permanenza in un contesto produttivo;
- consolidamento delle abilità operative e produttive e progressiva assunzione del ruolo lavorativo

Si attua attraverso la realizzazione di uno o più tirocini, diversificati nel tempo, in normali ambienti di lavoro, con una durata massima pari a 36 mesi complessivi.

I progetti individualizzati possono articolarsi e possono essere sviluppati in una logica di gradualità dell'impegno da un minimo di 15 ore ad un massimo di 35 ore settimanali.

Per la persona disabile è previsto un premio di incentivazione oraria, calcolato in base all'effettiva frequenza, nonché la copertura assicurativa INAIL ed RCT e la copertura delle spese connesse (art.14 ter, commi 3,5 e 6 L.R. 41/96).

Tirocinio di formazione in situazione/costruzione compatibilità-sottomodulo soggiorno lavoro (TFS-soggiorno lavoro)

Questo modulo si attua per i giovani disabili per i quali si ravvisa l'esigenza di un'esperienza di lavoro e di vita comunitaria al di fuori dell'ambiente familiare.

Gli obiettivi del soggiorno lavoro, che si attua con la permanenza a tempo pieno presso le aziende e centri individuati idonei allo scopo, sono:

Il progetto ISL deve essere attivato a seguito di un percorso di “Tirocinio di formazione in situazione –TFS/conoscenza e TFS/costruzione compatibilità-

Le caratteristiche del progetto oltre che richiedere una attenta valutazione dei soggetti destinatari necessitano di una forte azione professionale di supporto alle famiglie e agli ambienti di lavoro chiamati a collaborare.

L’inserimento socio-lavorativo viene attivato a tempo indeterminato e realizzato in normali contesti lavorativi le cui caratteristiche evidenziano un clima aziendale accogliente e tutelante.

I progetti individualizzati possono articolarsi da un minimo di 15 ore ad un massimo di 25 ore settimanali.

Per la persona disabile è previsto il premio di incentivazione mensile, nonché la copertura assicurativa INAIL ed RCT e la copertura delle spese connesse (art.14 ter, commi 4,5 e 6 L.R. 41/96).

Le eventuali assenze non giustificate vengono sottratte in 30esimi in riferimento all’importo mensile forfettario.

5. ALTRE FORME DI COLLABORAZIONE

Oltre agli attuali destinatari, descritti nei paragrafi precedenti, è possibile ipotizzare la sperimentazione da parte dei SIL di pratiche di inserimento lavorativo a favore di soggetti svantaggiati afferenti all’area dei Servizi Sociali dei Comuni ovvero dei Servizi Sociali delle altre Istituzioni pubbliche (Ministero Giustizia –centri per minori e centri per adulti) non in possesso del riconoscimento di invalidità civile.

Queste sperimentazioni dovranno essere attivate solo a seguito della sottoscrizione di opportune e specifiche convenzioni tra il SIL e gli altri servizi della rete territoriale socio-assistenziale o a seguito dell’attivazione di specifici progetti inseriti nei Piani di Zona .

Tali progetti dovranno prevedere l’istituzione di appositi strumenti di mediazione e dovranno contenere le modalità di raccordo e finanziamento aggiuntivi del servizio erogato, nonché le risorse finanziarie necessarie alla copertura delle nuove borse lavoro a vantaggio dei destinatari finali.

- la socializzazione attraverso un'esperienza di vita comunitaria extrafamiliare;
- l'apprendimento di capacità operative specifiche;
- lo sviluppo dell'autonomia personale in generale.

I progetti individualizzati possono articolarsi e possono essere sviluppati in una logica di gradualità dell'impegno da un minimo di 15 ore ad un massimo di 35 ore settimanali.

Per la persona disabile è previsto un premio di incentivazione oraria, calcolato in base all'effettiva frequenza, nonché la copertura assicurativa INAIL ed RCT e la copertura delle spese connesse (art.14 ter, commi 3,5 e 6 L.R. 41/96).

Il soggiorno lavoro ha una durata massima di 4 mesi per anno, anche non consecutivi, e si svolge sulla base di uno specifico programma addestrativo.

Al termine di questa esperienza la persona disabile può proseguire nel percorso individualizzato, accedendo di norma all'area delle azioni di politica del lavoro ovvero ai progetti di inserimento socio-lavorativo.

Inserimento Socio Lavorativo (ISL)

Questo progetto è destinato a persone disabili con particolare condizione clinica, per le quali si valuta non ci siano le condizioni per un inserimento a pieno titolo come lavoratore assunto e che però non necessitano di inserimento in strutture protette. Di norma i destinatari sono invalidi civili in percentuale superiore al 75% e quindi titolari di assegno o pensione di invalidità.

Obiettivo di questo strumento è quello di offrire alla persona disabile una opportunità lavorativa e di socializzazione senza il perseguimento dell'assunzione. L'ISL ha dunque valenza preventiva di contrasto al rischio di isolamento ovvero di istituzionalizzazione.

E' particolarmente utile per quella fascia di disabili che si collocano in una situazione intermedia fra i progetti con sbocco occupazionale e quelli a valenza assistenziale.

Attraverso l'acquisizione di un ruolo lavorativo, ancorché parziale, la persona disabile potrà raggiungere un assetto identitario più accettabile e divenire capace di comportamenti relazionali più maturi.