

Corso di Specializzazione per il Sostegno Università di Pisa



A cura di M. Gabriella Bonomi



Dopo la scuola

Dopo la scuola si aprono diverse possibilità che possono portare a percorsi molto diversi, rispetto a...

1. le effettive competenze del ragazzo
2. l'effettiva offerta del territorio
3. l'esistenza di percorsi già attivati durante la formazione scolastica
4. le informazioni che hanno le famiglie sulle possibilità offerte dal territorio e la loro capacità di muoversi rispetto ad esse

Rispetto alle competenze del ragazzo

Disabilità Medio/Grave

- 1. Centri Diurni per Disabili**
gestiti dalle ASL o da associazioni del terzo settore
- 2. Tirocini**
- 3. Inserimenti socio-terapeutici**
- 4. Collocamento mirato**

Disabilità Lieve

- I. Prosecuzione degli studi** (se ha conseguito il diploma)
- II. Tirocini**
- III. Collocamento mirato** (per coloro che rientrano nel campo applicativo della Legge 68/99)

1. Centro Diurno per Disabili

1. Sono centri che accolgono nelle ore diurne **disabili medio/gravi** di età compresa tra i **18 e i 65 anni**. Si tratta di persone con **compromissione dell'autonomia** tale da impedire il normale svolgimento della vita quotidiana.
2. I C.D.D. rappresentano una **struttura di “appoggio”** alla vita familiare. La loro esistenza offre un utile sostegno per consentire alla **famiglia di mantenere al suo interno il disabile**.
3. Sono centri gestiti direttamente dalle ASL o da cooperative, **in convenzione con le ASL**

Servizi del C.D.D.

- * assistenza educativa
- * interventi socio-sanitari
- * interventi educativi e riabilitativi

Sono **centri semiresidenziali** tesi a favorire un alto grado di integrazione, mirati e personalizzati in coerenza con le caratteristiche degli utenti che accolgono, della loro cura personale, della loro qualità della vita.

Puntano a **garantire l'integrazione sociale degli ospiti sia nel CDD che nel territorio di appartenenza**

Obiettivi

- * **benessere globale** della persona **disabile** e miglioramento della sua qualità di vita tramite la **valorizzazione** ed il **potenziamento** delle risorse individuali
- * condivisione del **Progetto Individuale** con la famiglia, quale co-protagonista del percorso del proprio figlio
- * offrire alle famiglie spazi di confronto, discussione, nonché di **supporto** e sollievo **alla vita familiare**

Il personale

Il gruppo di lavoro

- * Coordinatore della struttura
- * Educatori professionali
- * Personale sanitario e riabilitativo

Consulenti

- * Fisiatra
- * Psichiatra
- * Tecnici esterni (per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Progetto Individualizzato)

Attività proposte

Ruotano intorno a **cinque assi principali**:

1. **Autonomia** personale
2. Area **cognitiva**
3. Area **motoria-riabilitativa**
4. Area **affettivo relazionale**
5. Area **occupazionale**

Alcuni centri gestiti da cooperative su Pisa

ANMIC: → L'Amico è

Paim: → Centro diurno Alfabeto (Pisa)

→ Casa famiglia di Marciana

→ Casa famiglia di Pontasserchio

→ RSD Il borgo dei colori (Orciano-Lorenzana)

Spes: → Comune di Vicopisano

Agape: → Centro diurno l'Orizzonte (Pisa)

→ Centro diurno a Pontedera

→ Centro diurno L'Arcobaleno

2. II. Tirocini

Si tratta di:

- a. tirocini previsti in uscita dal percorso scolastico nell'ambito di **percorsi di preformazione**
- b. **tirocini** con finalità formative o di orientamento previsti **dall'art. 11 Legge 68/99**

Il datore di lavoro, **attraverso convenzioni** stipulate ai sensi dell'art. 11 Legge 68/99 assicura a persone disabili la **possibilità di svolgere attività di tirocinio finalizzata all'assunzione**, per un periodo fino ad un massimo di dodici mesi, rinnovabili per una sola volta.

I datori di lavoro sono tenuti ad **assicurare i tirocinanti** contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile, mediante **convenzioni con l'INAIL**.

3. Inserimenti socio-terapeutici

Trattasi di uno **strumento flessibile di inserimento in ambienti lavorativi** di persone svantaggiate, che offre loro la possibilità di:

- * maturare una crescita personale
- * sviluppare abilità ed acquisire un ruolo socio-lavorativo
- * attivare percorsi abilitativi e/o riabilitativi

L'inserimento viene effettuato in ambienti lavorativi che si rendono disponibili ad inserire persone proposte dai Servizi Socio-Sanitari.

Come si attivano

- * I progetti vengono realizzati attraverso **convenzioni** stipulate **tra l'Azienda A.S.L. e Ditte, Enti, Associazioni, Cooperative**, disponibili ad accogliere.
- * Le spese relative alla **copertura assicurativa** ed alla **remunerazione forfettaria** per le persone inserite, fino ad un massimo di 20 ore settimanali, sono a **totale carico** del settore Servizi Sociali **dell'A.S.L.**

A chi è rivolto

L'inserimento socio-terapeutico è **rivolto a giovani** che hanno adempiuto all'obbligo scolastico/formativo ed a persone adulte a **rischio di esclusione per cause cliniche o sociali**, accertate dalle Commissioni medico-legali o certificate dai Servizi Sanitari specialistici dell'A.S.L.

Per tali soggetti, in carico ai servizi sociali e sanitari (salute mentale, recupero e riabilitazione funzionale, dipendenze), viene definito un **percorso personalizzato** realizzato nel mondo del lavoro

Come si ottiene

L'inserimento socio-terapeutico è un percorso subordinato alla **valutazione di fattibilità dell'assistente sociale** del territorio, che si raccorda con gli operatori sanitari di riferimento, i quali **formulano un progetto** con la persona interessata e con gli operatori del gruppo lavoro.

Il gruppo di lavoro è costituito da operatori specifici per la ricerca di contesti lavorativi, per la mediazione, l'accompagnamento e la verifica di ogni singola persona, al fine di rendere compatibili le loro caratteristiche personali con le esigenze dell'ambiente lavorativo individuato

Procedure di attivazione

La **proposta di inserimento** socio-terapeutico, corredata dal progetto, viene **inoltrata dall'assistente sociale** di riferimento all'ufficio zonale dei servizi sociali

Il responsabile del servizio, autorizza **l'inserimento** in base al **progetto presentato** e alla **disponibilità delle risorse** che ogni Comune assegna all'ASL, per la gestione delegata degli interventi socio-terapeutici

Non esistono termini di scadenza, il progetto viene definito al bisogno

Chi promuove l'inserimento

L'assistente sociale del presidio socio-sanitario di residenza raccoglie gli elementi necessari di valutazione ai fini della proposta di inserimento socio- terapeutico

Legge 12 marzo 1999 n. 68

Norme per il diritto al lavoro di disabili

La legge 68/99 ha come finalità la promozione **dell'inserimento e l'integrazione lavorativa** delle persone disabili attraverso servizi di **sostegno e di collocamento mirato**

Destinatari

- a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una **riduzione della capacità lavorativa** superiore al 45%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile
- b) **invalidi del lavoro** con un grado di invalidità superiore al 33 %, accertata dall'INAIL
- c) **non vedenti o sordomuti**
- d) **invalidi di guerra, civili e per servizio**

4. III. Collocamento mirato

È costituito da una serie di strumenti tecnici e di **supporto** che permettono di **valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto**, attraverso analisi dei posti di lavoro, forme di **sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi** connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione

Assunzioni obbligatorie: quote di riserva

I datori di lavoro pubblici e privati **sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili** nella seguente misura:

- a) **7%** dei lavoratori occupati, se occupano **più di 50 dipendenti**
- b) **due lavoratori**, se occupano **da 36 a 50 dipendenti**
- * c) **un lavoratore**, se occupano **da 15 a 35 dipendenti** (in questa ipotesi per i privati l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni)

Casi particolari

Per i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale, per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la **quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative**

Le quote di riserva nel Jobs act

Con il recente Jobs act (**D. Lgs. 151/2015**) è stato consentito alle aziende pubbliche e private di poter computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico

Casi di sospensione ed esonero

Sospensione dall'obbligo

- * Per le aziende in crisi, con personale in mobilità

Esonero

- * Per le aziende che operano nel settore del trasporto pubblico aereo, marittimo e terrestre, limitatamente al personale viaggiante o navigante

Esonero parziale 1/2

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, con più di 35 dipendenti, che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, possono richiedere di essere **parzialmente esonerati** dall'obbligo dell'assunzione. La richiesta va inoltrata al competente servizio provinciale del lavoro. La richiesta deve essere opportunamente motivata e, di solito, si richiede **quando l'attività lavorativa che svolge l'azienda presenta** le (una delle) seguenti caratteristiche:

- * **faticosità della prestazione lavorativa richiesta**
- * **pericolosità connaturata al tipo di attività**
- * **particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**

Esonero parziale 2/2

Il Servizio provinciale può autorizzare l'**esonero parziale** fino alla misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, percentuale che può essere aumentata fino all'80% per i datori di lavoro che operano nel settore della sicurezza e vigilanza e nel settore del trasporto privato. Le aziende autorizzate all'esonero sono però tenute a versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo per ciascuna unità non assunta, nella misura di 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore disabile non occupato.

Art. 14. Legge 68/99

Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

1. Le regioni istituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.
2. Le **modalità di funzionamento** e gli organi amministrativi del Fondo sono determinati con **legge regionale**, in modo tale che sia assicurata una rappresentanza paritetica dei lavoratori, dei datori di lavoro e dei disabili.
3. Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalla irrogazione delle sanzioni amministrative previste dalla presente legge ed i contributi versati dai datori di lavoro ai sensi della presente legge, nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

Come si attiva l'avviamento al lavoro

Art. 7 Legge 68/99

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni (ai sensi dell'art. 11).

Le richieste sono nominative per:

- a) le assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, nonché i partiti politici, le organizzazioni sindacali e sociali e gli enti da essi promossi
- b) il 50 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti
- c) il 60 per cento delle assunzioni cui sono tenuti i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Procedure: cosa deve fare il lavoratore

Le persone disabili che risultano disoccupate e aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si **iscrivono nell'apposito elenco** tenuto dagli uffici competenti; per ogni persona l'ufficio annota in una apposita **scheda** le **capacità lavorative**, le abilità, le **competenze** e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione e analizza le caratteristiche dei posti da assegnare ai lavoratori disabili, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Procedure: cosa deve fare il datore di lavoro

I datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la **richiesta di assunzione entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili**

Procedure: cosa fa l'ufficio

In caso di impossibilità di avviare lavoratori con la qualifica richiesta, o con altra concordata con il datore di lavoro, gli uffici competenti **avviano lavoratori** di qualifiche simili, **secondo l'ordine di graduatoria** e previo addestramento o tirocinio

I disabili psichici vengono avviati su richiesta nominativa mediante le convenzioni di cui all'art. 11.

Gli uffici possono anche determinare procedure e modalità di avviamento mediante **chiamata con avviso pubblico** e con graduatoria limitata a coloro che aderiscono alla specifica occasione di lavoro; la chiamata per avviso pubblico può essere definita anche per singoli ambiti territoriali e per specifici settori

Rapporto di lavoro dei disabili obbligatoriamente assunti

Ai lavoratori assunti a norma della L. 68/99 si applica il **trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.**

Il datore di lavoro **non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile** con le sue minorazioni.

Nel caso di **aggravamento delle condizioni di salute** o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute

Art.11 Legge 68/99: le Convenzioni 1/2

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli **uffici** possono **stipulare con il datore di lavoro convenzioni** aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge.

Nella **convenzione** sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare.

Tra le **modalità** che possono essere convenute vi sono:

- * la facoltà della **scelta nominativa**
- * lo svolgimento di **tirocini** con finalità formative o di orientamento
- * l'assunzione con **contratto di lavoro a termine**
- * lo **svolgimento di periodi di prova più ampi** di quelli previsti dal contratto collettivo

Art.11 L. 68/99

Convenzione 2/2

Le convenzioni di integrazione lavorativa devono:

- a) indicare dettagliatamente le **mansioni** attribuite al lavoratore disabile e le modalità del loro svolgimento
- b) prevedere le **forme di sostegno**, di consulenza e di tutoraggio da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale, al fine di **favorire l'adattamento al lavoro del disabile**
- c) prevedere **verifiche periodiche** sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione di integrazione lavorativa, da parte degli enti pubblici incaricati delle attività di sorveglianza e controllo

Agevolazioni previste x l'impresa

I datori di lavoro che assumono disabili possono usufruire di **agevolazione economiche** rilevanti, quali la **fiscalizzazione degli oneri sociali** relativi ai lavoratori **disabili**:

- * nella misura del **100% per 8 anni** per i lavoratori con **invalidità superiore al 79%** e per i **disabili fisici e intellettivi**
- * nella misura del **50% per 5 anni** per **invalidità tra il 67 ed il 79%**.

E' inoltre previsto un **rimborso forfettario parziale delle spese sostenute dall'azienda per l'adeguamento del posto di lavoro** per persone con una inabilità lavorativa superiore al **50%**.

Sanzioni per l'impresa

Le imprese private e gli enti pubblici economici che **non inviano** agli uffici competenti l'elenco dal quale risulta il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, **sono soggetti alla sanzione amministrativa** del pagamento di una somma di lire 1.000.000 per ritardato invio del prospetto, maggiorata di lire 50.000 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

Le sanzioni amministrative previste sono disposte dalle direzioni provinciali del lavoro e i **relativi introiti sono destinati al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili**

Il collocamento mirato della Provincia di Pisa

Il **Collocamento Mirato** è l'ufficio, gestito dalla Provincia di Pisa, si occupa di servizi volti a favorire l'incontro tra le esigenze dei datori di lavoro e le caratteristiche individuali delle persone disabili o appartenenti ad altre categorie protette (come previsto dalla L.68/99)

Il servizio è presente nei Centri per l'Impiego di Pisa, Pontedera, Santa Croce e Volterra



A chi è rivolto

Possono accedere al servizio **tutte le persone** domiciliate **nella provincia** di Pisa:

- * le persone con Disabilità (invalidità civile riconosciuta di almeno il 46% - oppure - invalidità sul lavoro riconosciuta di almeno il 34%)
- * le persone appartenenti alle Categorie Protette (orfani o vedovi per causa di guerra o servizio o lavoro - oppure - profughi e vittime del terrorismo)
- * le Aziende Private o Pubbliche presenti sul territorio

Obiettivi e strumenti

Il servizio ha l'**obiettivo** di **promuovere il diritto al lavoro** delle persone iscritte, attraverso azioni di **consulenza e supporto** sia alle aziende sia ai futuri lavoratori.

Gli **strumenti** per l'attuazione di questo obiettivo sono:

- * incentivi all'assunzione per le imprese
- * l'istituzione di un fondo regionale per le persone con disabilità
- * convenzione con i datori di lavoro per realizzare inserimenti lavorativi adeguati e "mirati "
- * realizzazione e monitoraggio di percorsi formativi on the job
- * servizio di mediazione al lavoro.

I. Prosecuzione degli studi

Coloro che hanno conseguito il diploma avente valore legale possono proseguire gli studi accedendo all'Università, dove non trovano più la figura dell'insegnante di sostegno.

Alcune Università si sono dotate di figure di appoggio, tutor, selezionate attraverso bandi tra gli studenti meritevoli, che supportano organizzativamente e attraverso appunti lo studente certificato.

L'ufficio che coordina queste attività a Pisa è l'USID

