

VISTO l'articolo 36, comma 2, della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro), in base al quale la Regione, al fine di favorire l'integrazione lavorativa delle persone disabili, sostiene l'utilizzo per i medesimi di percorsi personalizzati di inserimento lavorativo;

VISTO l'articolo 37, comma 1, lett. c), della legge regionale 18/2005, in base al quale la Giunta regionale, al fine di garantire omogeneità e assicurare pari opportunità sul territorio regionale nella fruizione dei servizi di collocamento mirato da parte delle persone disabili, definisce le tipologie dei percorsi personalizzati di inserimento lavorativo di cui all'articolo 36, comma 2, sopra richiamato, nonché le relative spese ammissibili a finanziamento;

RITENUTO di utilizzare, per l'attivazione dei percorsi di inserimento lavorativo per le persone disabili, le somme stanziare dalla Regione che alimentano i Fondi provinciali per l'occupazione dei disabili ai sensi dell'articolo 39, comma 2, lett. d) della legge regionale 18/2005;

VISTI gli "Indirizzi in materia di definizione e modalità di attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa di cui all'articolo 37, comma 1, lett. c), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)", nel testo allegato alla presente deliberazione, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che gli indirizzi di cui sopra sono stati elaborati all'esito della collaborazione fra gli uffici della Direzione centrale lavoro, formazione, università e ricerca e della Direzione centrale salute e protezione sociale;

su proposta dell'Assessore regionale al lavoro, formazione, università e ricerca;

la Giunta regionale, all'unanimità

DELIBERA

1. di adottare, per le motivazioni esposte in premessa, gli "Indirizzi in materia di definizione e modalità di attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa di cui all'articolo 37, comma 1, lett. c), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)", nel testo allegato alla presente deliberazione, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale;
2. La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione.

INDIRIZZI

IN MATERIA DI DEFINIZIONE E MODALITÀ DI ATTIVAZIONE DELLE TIPOLOGIE DEI PERCORSI PERSONALIZZATI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA DI CUI ALL'ARTICOLO 37, COMMA 1, LETT. C), DELLA LEGGE REGIONALE 9 AGOSTO 2005, N. 18 (NORME REGIONALI PER L'OCCUPAZIONE, LA TUTELA E LA QUALITÀ DEL LAVORO)

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. DEFINIZIONE DELLE TIPOLOGIE DEI PERCORSI PERSONALIZZATI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

3.1. Finalità

3.2. Percorsi e strumenti

3.2.1. Tirocinio di formazione in situazione/Sviluppo competenze

3.2.2. Tirocinio di formazione in situazione/Assunzione

3.3. Destinatari

4. ATTIVAZIONE DEI PERCORSI PERSONALIZZATI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

4.1. Modalità attuative

4.2. Spese ammissibili

4.3. Rendicontazione

5. MONITORAGGIO

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 (S.I.L.).

L'applicazione della L.R. 17/1994 ha dimostrato l'importanza e l'efficacia di un metodo che si fondi 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 LR 17/1994 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. 18/2005), 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 legge 68/1999 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. 18/2005 , L.R. 41/1996 e successive modifiche, legge regionale 17 agosto 2004, n. 23);
- ricollocare i servizi di inserimento lavorativo (S.I.L.) istituiti ai sensi della LR 17/1994 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 (S.I.L.) ha consentito l'emersione di un sistema di valori che, in questi anni, hanno 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 psicosociale, 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 dell'integrazione 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 LR 17/1994 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 ed 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. 18/2005) 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. 18/2005);
- 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 LR 18/2005);
- i **Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL)** (Art. 14 bis LR 41/1996);
- 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** (LR 41/1996);
- i **servizi socio/sanitari specialistici e loro organismi** (Dipartimento di salute mentale, Dipartimenti per le Dipendenze, Servizi dedicati dei distretti, Servizi ospedalieri);
- i **servizi scolastici e formativi**.

In questo contesto il S.I.L. 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. 18/2005), 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. 23/2004.) 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. 41/1996) 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 comma 4 L. 68/1999) 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. 18/2005) 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'U.V.D. (Unità di Valutazione Distrettuale), integrata da una rappresentanza del S.I.L., dove si attua la valutazione congiunta sulla opportunità di attivare percorsi di formazione e di inclusione sociale previsti dall'art. 14 bis della LR 41/1996;*
- *il secondo è riconducibile al Comitato Tecnico che, anche in base alle certificazioni disposte 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, comma 2. L.R. 18/2005), dei percorsi propedeutici all'integrazione lavorativa e progetti per l'inserimento (art. 14 ter L.R. 41/1996) e delle convenzioni per l'inserimento lavorativo delle persone disabili (art. 11 L. 68/1999), 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. 18/2005);*
- *definizione e aggiornamento delle linee guida operative dei S.I.L.;*
- *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 che interagiscono nel sistema: equipe multidisciplinare (art. 8 L.R. 41/1996), Commissione di Accertamento della disabilità (art. 4 L. 104/1992, come integrato dall'art.1, comma 4 L. 68/1999), Comitato tecnico per il diritto al lavoro dei disabili (art. 38 L.R. 18/2005).*

Il coordinamento tecnico, composto da rappresentanti dei S.I.L., 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, comma 2, L. 18/2005), e mantiene gli interventi propedeutici all'inserimento lavorativo nell'ambito del sistema della protezione sociale (art. 14 ter, L.R. 41/1996).

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 alle tipologie dei percorsi personalizzati relativi all'integrazione lavorativa vera e propria (art. 36, comma 2, L.R. 18/2005).

3. DEFINIZIONE DELLE TIPOLOGIE DEI PERCORSI PERSONALIZZATI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

3.1 FINALITÀ

Il presente atto definisce le tipologie dei percorsi e degli strumenti attraverso i quali si sviluppano i progetti personalizzati di integrazione lavorativa realizzati in funzione dei bisogni delle persone disabili e definisce i criteri e le modalità di attivazione degli stessi.

I percorsi e gli strumenti vengono gestiti in una logica di sistema integrato tra tutti gli enti, le istituzioni e i servizi deputati a garantire il diritto alla formazione, al lavoro e alla piena integrazione delle persone disabili, al fine di assicurare la coerenza necessaria per la realizzazione del progetto di vita della persona.

I percorsi descritti, così come precisato nella parte introduttiva, attengono esclusivamente alle fasi relative all'integrazione lavorativa vera e propria.

3.2 PERCORSI E STRUMENTI

3.2.1 Tirocinio di formazione in situazione/ Sviluppo competenze

Il Tirocinio di formazione in situazione/Sviluppo competenze è destinato alle persone disabili collocabili in contesti lavorativi normali e si pone quali obiettivi:

- acquisizione di competenze professionali idonee ad un successivo inserimento a pieno titolo nel mondo del lavoro;
- consolidamento delle abilità e delle capacità di socializzazione lavorativa necessarie per un inserimento definitivo nel sistema produttivo.

Il Tirocinio di formazione in situazione/Sviluppo competenze si attua attraverso la realizzazione di uno o più tirocini, diversificati nel tempo e di crescente complessità ed impegno, in normali ambienti di lavoro, con una durata massima pari a 36 mesi complessivi e può articolarsi ed essere sviluppato in una logica di gradualità dell'impegno da un minimo di 20 ore ad un massimo di 35 ore settimanali.

3.2.2 Tirocinio di formazione in situazione/ Assunzione.

Il Tirocinio di formazione in situazione/Assunzione è un percorso di tirocinio finalizzato all'assunzione e rappresenta la fase in cui si realizza il passaggio tra il momento

prettamente formativo e propedeutico all'integrazione lavorativa ed il progetto personalizzato di integrazione lavorativa vera e propria.

Il Tirocinio di formazione in situazione/Assunzione persegue l'obiettivo del definitivo consolidamento di una adeguata capacità relazionale e lavorativa in riferimento allo svolgimento delle mansioni individuate.

Questo percorso è finalizzato all'assunzione della persona disabile, e permette al datore di lavoro presso cui si svolge il tirocinio di computare il tirocinante nella quota d'obbligo, prevista dalla legge 68/1999.

Il Tirocinio di formazione in situazione/Assunzione si svolge in normali ambienti di lavoro, ha una durata compresa tra i 3 ed i 6 mesi ed è rinnovabile una sola volta per comprovate esigenze, e può articolarsi in un impegno settimanale che farà riferimento al contratto di settore ed al contratto individuale di assunzione successivo.

3.3. DESTINATARI

I percorsi personalizzati di integrazione lavorativa sono destinati alle persone disabili iscritte nell'elenco di cui all'art. 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

4. ATTIVAZIONE DEI PERCORSI PERSONALIZZATI DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA

4.1 MODALITA' ATTUATIVE

L'attivazione degli strumenti personalizzati di integrazione lavorativa compete alle Province. A tal fine, esse possono anche avvalersi dei Servizi di integrazione lavorativa di cui all'art. 14 bis della legge 41/1996 .

Le Province che si avvalgono dei Servizi di integrazione lavorativa di cui all'art. 14 bis della legge 41/1996 sottoscrivono con i medesimi apposite convenzioni nelle quali vengono definite:

- le modalità attuative dei percorsi personalizzati;
- le modalità di approvazione dei percorsi personalizzati;

- le modalità di rendicontazione da parte dei Servizi di integrazione lavorativa:
- i criteri di erogazione delle risorse.

4.2 SPESE AMMISSIBILI

Il Tirocinio di formazione in situazione/Sviluppo competenze, prevede un premio di incentivazione per la persona disabile pari a euro 2 orari, pagati sulla base della effettiva frequenza.

Il Tirocinio di formazione in situazione/Assunzione prevede un premio di incentivazione per la persona disabile pari ad euro 310 mensili e forfetari. Le eventuali assenze non giustificate vengono sottratte in 30esimi in riferimento all'importo mensile forfetario.

Per le persone disabili che sperimentano i percorsi di tirocinio sopra descritti è prevista la copertura delle spese connesse. In particolare viene garantito l'uso gratuito dei mezzi di trasporto pubblico, limitatamente al tragitto dalla propria abitazione al luogo di lavoro, con le modalità già vigenti a livello regionale per gli invalidi civili, ovvero il rimborso dei costi sostenuti per effettuare il medesimo tragitto.

Vengono, inoltre, coperte le eventuali spese di mensa, previa certificazione delle stesse.

La copertura assicurativa I.N.A.I.L. e R.C.T. è a carico dei soggetti che attivano tali percorsi.

Gli importi degli strumenti descritti vengono aggiornati annualmente in base alla variazione accertata dall'ISTAT dell'indice dei prezzi al consumo delle famiglie di operai ed impiegati verificatesi nell'anno precedente.

4.3 Rendicontazione

Le Province rendicontano alla Regione gli interventi finanziati ai sensi dell'art. 42 della L.R. 7/2000.

5. MONITORAGGIO

Le Province, al 31 luglio ed al 31 gennaio di ogni anno, inviano alla Regione una relazione in ordine agli interventi finanziati ed ai risultati ottenuti, rispettivamente nel primo e nel secondo semestre dell'anno, con particolare riferimento al numero dei progetti ammessi al finanziamento.