

Inclusione

Inserimento lavorativo dal punto di
vista normativo

“Inserimento ed integrazione sociale”
la **L. 104/92** sostiene alcuni interventi
fondamentali

- **integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati**

Il lavoro

**importante dimensione del diventare adulti
un obiettivo cui tendere dopo il ciclo
formativo scolastico**

... in presenza di disabilità?

Alcune domande:

Gli obiettivi ...

Lo sviluppo di competenze ...

La formazione post scolastica ...

Le opportunità ...

La Legge 68/1999

Dedica attenzione alle persone con disabilità, in particolare coloro che sono più fragili

Introduce il concetto di mediazione

Sostituisce la legge 482/68 incentrata sul collocamento obbligatorio (avviamento al lavoro dei disabili nelle aziende con criterio numerico, ogni azienda con un organico superiore a 35 dipendenti doveva assumere il 15% di appartenenti alle categorie protette) non dava possibilità all'azienda di scegliere la persona più adatta a ricoprire una specifica funzione

L. 68/1999

La legge 68/1999 modifica l'impianto normativo che definisce il «collocamento obbligatorio»

- perseguendo l'obiettivo di un approccio personalizzato e attento alle specifiche caratteristiche individuali di ogni singola persona
- affidando tali competenze e funzioni ai Centri per l'Impiego, che devono operare con l'intento di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'attivazione di una serie di servizi, che favoriscano un collocamento adeguato alla tipologia di disabilità del lavoratore (art. 3, D.L. 181/2000).

L. 68/1999

scopo prioritario:

“promuovere l'inserimento lavorativo delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato” (art. 1 comma 1),

intende per collocamento mirato “quella 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 di 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” (art. 2).

L. 68/1999

Collocamento mirato

Metodica

- Iniziare con ... delineare il profilo personale e professionale della persona con disabilità, le sue competenze e attitudini (analisi della persona e delle sue capacità). Chi? Servizi/Enti competenti avvalendosi di strutture Competenti (ASL).
- Procedere con ... analisi di possibili posizioni lavorative - all'interno dell'azienda tenuta all'assunzione,
- Intervenire con ...azioni di sostegno, supporto e monitoraggio dell'inserimento

L. 68/1999

Lo strumento della **Convenzione**

Accordi stipulati tra il Centro per l'Impiego titolare del diritto dovere di avviare i disabili al lavoro ai sensi della L.68/99 e le aziende tenute (o volontarie) ad assumere le persone disabili.

Serve per definire:

i criteri di selezione, i tempi per la ricerca e gli strumenti che entrambi i sottoscrittori metteranno in campo per l'inserimento.

L. 68/1999

La legge prevede **tre tipologie di convenzione**:

I. le convenzioni di inserimento lavorativo (modello generale) – di cui all'art. 11, commi 1, 2 e 3;

II. le convenzioni di integrazione lavorativa - art. 11, commi 4 e 7,;

III. le convenzioni promosse dagli uffici competenti con soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della legge – art. 11, comma 5.

L. 68/1999

Le **convenzioni di inserimento lavorativo** (modello generale),, si stipulano fra gli uffici competenti e i datori di lavoro per l'avviamento di disabili, servono ad individuare i tempi e le modalità di assunzione cui il datore di lavoro si impegna.

Prevedono:

- la facoltà della scelta nominativa (cioè il datore di lavoro può scegliere la persona disabile da assumere, in riferimento alle proprie esigenze aziendali);
- lo svolgimento di tirocini, per formare la persona disabile;
- l'assunzione con contratto a tempo determinato;
- l'attuazione di periodi di prova più ampi, rispetto alla normale contrattazione collettiva, applicata dall'azienda;
- la pattuizione di deroghe, rispetto ai limiti di età e durata dei contratti di apprendistato e formazione.

L. 68/1999

Le **convenzioni d'integrazione lavorativa**

(stipulate fra gli uffici competenti e i datori di lavoro per l'avviamento di PconD con particolari caratteristiche e difficoltà (es. disabilità psichica).

In questo tipo di convenzione devono essere indicate:

- le mansioni attribuite al lavoratore disabile e le modalità di svolgimento;
- le forme di sostegno, di consulenza e di tutoraggio finalizzate all'adattamento della persona disabile al lavoro e che vengono erogata da parte degli appositi servizi regionali o dei centri di orientamento professionale e degli organismi di cui all'articolo 18 della Legge 104/92 (enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato);
- le 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

L. 68/1999

Le convenzioni ex art. 11 (comma 5)

si stipulano con soggetti che operano per l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità, quali:

- cooperative sociali (e loro consorzi associati) svolgenti attività agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate;
- organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali;
- centri di formazione professionale, enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone disabili;
- qualsiasi altro soggetto pubblico o privato idoneo a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della Legge 68/99.

Risorse

Servizio sociale dei Comuni

Servizi lavorazione integrativa (SIL)

Centri per l'impiego e comitato tecnico

Enti gestori dei servizi per l'handicap

Enti gestori dei servizi per l'handicap

Associazioni disabili

Mondo del lavoro

il concetto di COLLOCAMENTO MIRATO

“quella serie di strumenti tecnici di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso l’analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzione di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione”.

Nel collocamento mirato devono incontrarsi più elementi:

- Il potenziale lavoratore
- La mansione
- L’azienda

La L. 68/1999 introduce a livello nazionale il concetto di mediazione lavorativa e di strumenti di mediazione, dedicando una particolare attenzione ai “disabili con particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento (art. 11 co. 4 e 7 L. 68/99)”

MEDIAZIONE

come attività di supporto alla persona disabile nella fase di negoziazione con l'impresa ai fini del collocamento mirato

MEDIAZIONE

Come attività di negoziazione tra il lavoratore e l'azienda con l'utilizzo di strumenti formativi propedeutici e finalizzati all'assunzione

MEDIAZIONE

Come costruzione di un percorso formativo mirato a sviluppare capacità finalizzate all'apprendimento di professionalità e competenze specifiche

L. 68/1999

Coloro che mediano devono possedere una strumentazione adeguata che consente:

- una valutazione adeguata ed obiettiva di abilità tecniche, relazionali, personali, specifiche, (esprimibili in un contesto lavorativo)
- individuazione della posizione professionale più idonea all'interno delle aziende tenute all'assunzione
- il supporto all'adeguamento dei posti di lavoro attraverso azioni positive di sostegno e soluzione dei problemi (ergonomici, funzionali, strumentali, ambientali o personali), che possono risultare d'ostacolo ad un efficace inserimento

Servizio Integrazione Lavorativa (SIL)

Legge 68/99 (Norme per il diritto al lavoro di disabili),

prevede servizi di sostegno e di collocamento mirato, strumenti tecnici e di supporto che permettono la valutazione delle capacità lavorative del disabile ed il suo inserimento più idoneo nel mondo del lavoro.

Le iniziative dei SIL ruotano intorno a diverse dimensioni, esse riguardano:

- la promozione di collaborazioni tra i diversi soggetti istituzionali, di mercato e di solidarietà sociale,
- la promozione di iniziative di informazione e sensibilizzazione finalizzata alla costruzione di una cultura dell'integrazione;
- la realizzazione di interventi di orientamento e consulenza, vengono fornite informazioni sulle complesse leggi e procedure inerenti l'inserimento al lavoro, sulle opportunità e sui percorsi possibili per la persona disabile e per i soggetti deboli,

- la programmazione e la gestione di percorsi e programmi individualizzati di integrazione lavorativa, si tratta di progetti che vengono elaborati tenendo presente la conoscenza del soggetto disabile, della realtà aziendale, degli strumenti legislativi e del mercato del lavoro e si suddividono in progetti di osservazione, di formazione-riabilitazione, mediazione al collocamento ed inserimento sociale;
- la verifica, che consiste nel monitoraggio costante degli inserimenti, negli incontri dei gruppi di lavoro aziendale, nelle riunioni periodiche d'equipe del SIL, nel confronto tra il SIL e le diverse realtà territoriali coinvolte.