

Aspetti lavorativi

Assistente sociale Amelia Corigliano Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico

LAVORARE ...

- occupare un posto di lavoro
- · realizzazione personale, familiare
- indipendenza
- · percepire uno stipendio, reddito
- conquistare un ruolo attivo riconoscibile dalla comunità, partecipazione sociale,
- · investimento nel futuro

LA STAMPA ECONOMIA

Cerca... Q

- + Draghi: l'Europa non è in recessione. Il presidente della Bce smentisce an...
- + Istat, in lieve rialzo la fiducia dei consumatori. Ma sul futuro dell'eco...
- + Un tribunale di New York contro Arab Bank: "Sostiene il terrorismo finanzi...
- + L'Italia prova a smuovere l'Ue: "Non possiamo tassare gli ebook come fosse...
- + Mister Alibaba, il riscatto arriva a New York "Dicevano che la Cina non er...

L'84% dei portatori di handicap in età lavorativa è disoccupato. E intanto la Commissione Ue valuta una nuova procedura di infrazione contro l'Italia



IL LAVORO COME MISSIONE ... QUASI IMPOSSIBILE.. (LA STAMPA APRILE 2014)

- ... L'84 % dei disabili in età lavorativa non ha un impiego e i disoccupati iscritti alle liste di collocamento obbligatorio sono 750 mila. Nel Luglio 2013 la Corte di Giustizia europea ha condannato l'Italia per non aver imposto «a tutti i datori di lavoro l'adozione di provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili» come previsto dalla normativa comunitaria.
- La recessione influisce in modo pesante perchè le aziende in crisi possono sospendere gli obblighi di assunzione dei disabili previsti dalla legge 68/'99. «In questo modo si calcola che circa il 25% dei posti previsti per i disabili rimane non assegnato, tanto nel settore pubblico quanto nel privato» ...

L'inserimento avvenuto con successo rileva:

- Volontà e competenze del protagonista
- Determinazione della sua famiglia
- Disponibilità di una azienda
- Capacità di un servizio
- Presenza di operatori qualificati in grado di mediare e sostenere
- Un buon progetto...

È essenziale...

conquistare abilità sociali utili nella vita di tutti i giorni

saper fare

ma al tempo stesso il sostegno alla costruzione di una identità personale ... saper essere

in cui gli adulti si percepiscano tali e traggano dall'essere grandi la motivazione per comportarsi adeguatamente Affrontare il tema del lavoro vuol dire affrontare il tema

dell'adultità possibile delle persone con disabilità, ossia comprendere che una persona con disabilità diventa adulta, non solo dal punto di vista anagrafico, e che va sostenuta in tale percorso di crescita. Non si può parlare di inserimento lavorativo senza parlare di formazione, ma non si può intendere la formazione solo come apprendimento di abilità o di mansioni. Per andare a lavorare bisogna sentirsi adulti e, lavorando, si continua a costruire la propria identità adulta. È necessario costruire un percorso, prima e durante la esperienza lavorativa, che aiuti i giovani disabili a riconoscersi adulti e a comportarsi come tali, a imparare a lavorare e poi a imparare a eseguire un lavoro specifico.

Ci si concentra su percorsi addestrativi per eseguire compiti e poi si naufraga per difficoltà relazionali o di organizzazione di fronte all'imprevisto. Il tema dell'**autonomia**, ha una importanza centrale sia nell'ottica dell'inserimento sociale, sia nella costruzione dei prerequisiti di un inserimento lavorativo.

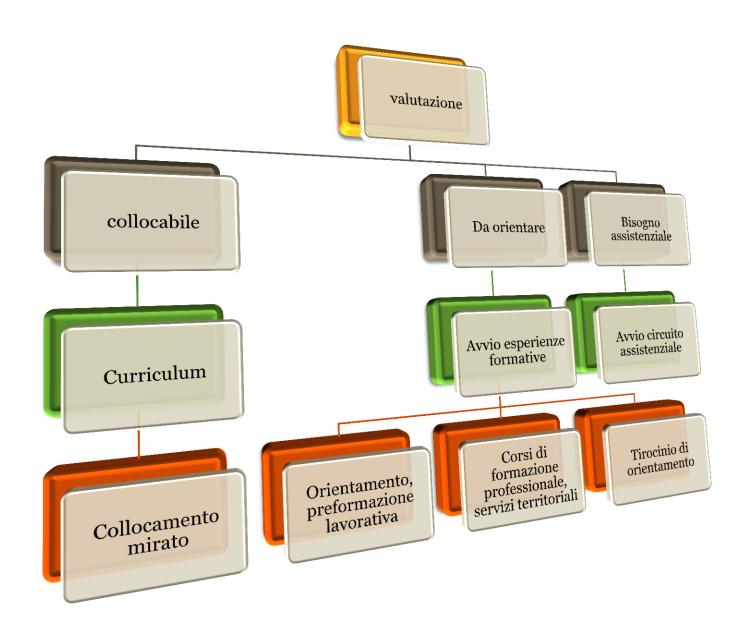
I genitori riconoscono che il figlio è diventato adulto?

Anche l'immagine sociale non aiuta: chi opera in questo campo sa bene che c'è ancora, nei confronti delle persone con disabilità intellettiva, una immagine sociale che le vede spesso come eterni bambini, impedendo alle loro potenzialità di esprimersi.

Per diventare adulti bisogna da bambini divenire adolescenti e poi giovani... sperimentare che cosa vuole dire fare le cose da soli, assumersi degli incarichi cioè delle responsabilità, imparare a rispettare tempi e ruoli. Farsi il letto, cucinare, gestire la propria paga settimanale, comprare da soli le proprie cose, andare in vacanza da soli.... sono tutte cose che permettono ai giovani con disabilità intellettiva di diventare grandi...

È nell'interazione con l'immagine e le aspettative che gli altri hanno su di noi che costruiamo la nostra identità... Se le persone con disabiltà intellettiva percepiranno dagli atteggiamenti e dalle richieste degli adulti il riconoscimento del loro essere grandi, allora più facilmente, giorno dopo giorno, acquisiranno capacità e atteggiamenti adequati.

Quale inserimento lavorativo? Se da un lato è vero che offrire pari opportunità di ingresso nel mondo del lavoro equivale a non discriminare dall'altro non si può affermare a ogni costo che il lavoro è per tutti.



IL CONTESTO NORMATIVO: Legge 482/1968, legge 68/1999, legge 104/1992

Cosa si intende per collocamento mirato?

L'intero impianto della legge è quello del collocamento mirato, inteso come serie di **strumenti tecnici** e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle lora capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione.

COLLOCAMENTO DEI DISABILI Riferimento Art. 1

Chi sono i beneficiari della legge 68/99?

Il sistema previsto dalla legge 68/99 per il collocamento mirato è rivolto:

- <u>alle persone in età lavorativa con disabilità fisiche, psichiche, sensoriali, intellettive e relazionali con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;</u>
- alle persone invalide del lavoro con invalidità superiore al 33%;
- alle persone non vedenti o sordomute;
- alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e di servizio.

Come si accede ai servizi del collocamento mirato?

È necessario che il lavoratore, attraverso il proprio medico di base, presenti all'INPS la domanda per il riconoscimento delle condizioni di disabilità.

La Commissione Medica dell'ASL integrata dall'INPS, attraverso visite e colloqui, definisce la capacità lavorativa della persona (competenze, abilità, conoscenze, attitudini, situazioni di incompatibilità) e produce alcuni documenti: la diagnosi funzionale, il profilo sociolavorativo e la relazione conclusiva. Con la documentazione prodotta dall'ASL (certificazione di invalidità e relazione conclusiva) la persona con disabilità può accedere all'iscrizione negli elenchi istituiti presso i Servizi di collocamento mirato che operano presso i Centri per l'Impiego della Provincia di residenza.

La relazione conclusiva.

La relazione conclusiva è un <u>certificato</u> previsto dal D.P.C.M. del 13 gennaio 2000, <u>redatto dalla Commissione Medica Integrata della ASL</u>, <u>che riporta la diagnosi funzionale e individua la capacità globale lavorativa, fornisce cioè indicazioni sulle mansioni che la persona con disabilità può svolgere.</u>

Questa certificazione è indispensabile per entrare nella graduatoria del collocamento disabili; inoltre, poiché non contiene dati sensibili, può essere consegnata anche al datore di lavoro per meglio definire la propria attività all'interno dell'azienda, società o ente pubblico presso cui lavora.

Per averla ci si può rivolgere alle associazioni di categoria e/o ai patronati che faranno invio telematico della richiesta. Con la certificazione ci si può rivolgere al Centro per l'Impiego che provvede ad aggiornare la iscrizione al collocamento obbligatorio

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE QUOTE DI RISERVA Art. 3

Il numero di lavoratori da assumere varia in relazione all'organico aziendale:

- nessun obbligo per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 15
- 1 lavoratore per le aziende che occupano tra 15 e 35 dipendenti (solo se l'azienda effettua nuove assunzioni)
- 2 lavoratori per le aziende che occupano tra 36 e 50 dipendenti
- 7% dei lavoratori per le aziende che occupano più di 50 dipendenti.

Anche gli enti pubblici economici devono attenersi alla disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

Rispetto alla precedente normativa si abbassa la percentuale di obbligo avvicinandosi alle medie europee, ma viene introdotto l'obbligo di assunzione anche parziale per aziende più piccole rispetto al passato.

In quali casi le aziende possono usufruire della sospensione degli obblighi?

L'esonero parziale dagli obblighi occupazionali può essere richiesto da parte delle aziende con più di 35 dipendenti che si trovino in una situazione che non consenta di occupare l'intera percentuale di disabili prevista dalla legge. La quota pagata dalle aziende per gli esoneri viene versata nel Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

L'esonero all'assunzione delle persone disabili può essere concesso in presenza di attività produttive con le seguenti caratteristiche:

- faticosità della prestazione lavorativa
- pericolosità connaturata al tipo di attività
- presenza di mansioni che non consentono l'occupazione di lavoratori disabili o la consentono in misura ridotta
- particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

RICHIESTA DI COMPENSAZIONE TERRITORIALE Art. 5 comma 8

Cosa si intende per compensazione territoriale?

I datori di lavoro con motivata richiesta possono essere autorizzati ad assumere in un'unità produttiva localizzata in una determinata provincia un numero di lavoratori con diritto al collocamento mirato superiore a quello prescritto. Le eccedenze compenseranno il minor numero di lavoratori con disabilità assunti nelle altre province in cui l'azienda ha sedi operative. Per ottenere la compensazione territoriale l'azienda deve presentare specifica domanda al Ministero del Lavoro.

SERVIZI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI DISABILI Art. 6

Cosa si intende per servizi per l'inserimento lavorativo che operano sul territorio?

La rete dei servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili è composta dai Servizi del collocamento mirato che operano all'interno delle province in raccordo con i servizi formativi, educativi e sociali del territorio.

Tra i principali servizi rientrano: gli enti accreditati per il lavoro, gli enti di formazione professionale, i SIL, i comuni ecc. Tali servizi possono diventare partner operativi delle aziende.

MODALITÀ DELLE ASSUNZIONI OBBLIGATORIE, ELENCHI E GRADUATORIE, CONVENZIONI Artt. 7 - 8 - 11

Quali sono le modalità e le procedure di assunzione per le aziende in obbligo?

Le aziende possono individuare i candidati scegliendo fra le seguenti modalità:

- la ricerca del candidato da assumere
- la richiesta di avviamento ai Servizi di collocamento mirato disabili
- la stipula di convenzioni per l'inserimento lavorativo mirato art. 11 legge 68/99.

La richiesta di avviamento può essere nominativa (richiesta di lavoratori già individuati con indicazione dei nominativi) o numerica (secondo l'ordine di graduatoria).

DA 15 A 35 DIPENDENTI

RICHIESTA NOMINATIVA

DA 36 A 50 DIPENDENTI

1 RICHIESTA NOMINATIVA, 1 AVVIO NUMERICO

OLTRE 50 DIPENDENTI

60% RICHIESTA NOMINATIVA, 40% AVVIO NUMERICO I vantaggi previsti per le aziende riguardano la possibilità di usufruire di:

- agevolazioni fiscali e incentivi
- programmazione dei tempi di assunzione
- scelta nominativa dei lavoratori da assumere
- programmi di formazione e di tirocinio
- misure di accompagnamento da parte dei servizi accreditati per il lavoro
- contratti a termine
- tempi di prova più lunghi di quelli contrattuali.

RAPPORTO DI LAVORO DEI DISABILI OBBLIGATORIAMENTE ASSUNTI art. 10

Alle persone con disabilità assunte si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.

Il datore di lavoro non può chiedere alle persona con disabilità una prestazione non compatibile con sue le condizioni socio-sanitarie.

CONVENZIONI CON LE COOPERATIVE SOCIALI

art. 12 legge 68/99 art. 14 d.lgs. 276/03

Quali sono gli strumenti per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità "deboli"?

È possibile utilizzare lo strumento della convenzione tra imprese sociali (cooperative sociali di tipo B) e loro consorzi e i Servizi provinciali per il collocamento mirato disabili.

Tali convenzioni fanno riferimento sia alla legge 68/99 art. 12 bis sia al D.Lgs. 276/03 art. 14.

Entrambe le forme prevedono la possibilità per l'azienda in obbligo di affidare commesse di lavoro ad una cooperativa sociale. Tale commessa di lavoro è equiparata alle prestazione lavorativa di una persona con disabilità e consente all'azienda in obbligo di ottemperare per la durata della convenzione. Le persone con disabilità coinvolte sono "deboli".

FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DEI DISABILI art. 14

Con quali risorse vengono finanziati i percorsi di inserimento lavorativo?

Le risorse del Fondo regionale sono destinate a finanziare le iniziative di sostegno dei percorsi di inserimento lavorativo. Il Fondo è alimentato dalle sanzioni previste per i datori di lavoro inadempienti.

SANZIONI art. 15

Quali sono le conseguenze per le aziende inadempienti?

Le somme derivanti dal pagamento delle sanzioni delle aziende inadempienti sono destinate al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

L'attività ispettiva è affidata alla Direzione provinciale del Lavoro; le sanzioni sono disposte anche su segnalazione dei Servizi per il collocamento dei disabili.