

**BUONE PRASSI SUL LAVORO GUIDATO E NUOVE TECNOLOGIE ATTUATE NEL  
CENTRO DI LAVORO GUIDATO DI COMO  
DELL'ASSOCIAZIONE LA NOSTRA FAMIGLIA**

Premessa

Le politiche per l'integrazione sviluppate dai servizi territoriali e dal sistema scolastico, hanno determinato negli ultimi anni una forte crescita della domanda di lavoro da parte delle persone disabili. Sono ormai numerose le esperienze di inserimento in imprese, sia pubbliche che private, di lavoratori con handicap fisico medio grave, con insufficienza mentale, con minorazioni sensoriali. Tali esperienze sono state generalmente promosse dai servizi di formazione professionale, regolate da convenzioni sottoscritte dagli imprenditori con i servizi di collocamento e supportate dalla contrattazione sindacale sia nazionale che aziendale.

La nuova legge, n. 68 che disciplina le norme per il diritto al lavoro dei disabili, entrata in vigore a pieno regime il 18 gennaio 2000 ha dato un forte impulso alle possibilità di occupazione delle persone disabili non solo in termini quantitativi ma soprattutto qualitativi.

Il metodo di formazione

Per ciascun giovane che accede al Centro vengono studiate in maniera pluridisciplinare le caratteristiche operative, lo stile relazionale, la funzionalità motoria, i tempi di attenzione e di concentrazione, i limiti alla fatica fisica e psichica: per tutti viene elaborato un profilo individuale funzionale e di personalità.

Il metodo nasce pertanto da un'equilibrata sintesi tra:

- la valutazione neuropsicologica e neuromotoria del giovane;
- l'osservazione dello stesso in situazione di lavoro;

a cui si aggiunge la conoscenza approfondita delle attività produttive proponibili, derivante dall'applicazione della tecnica di task analysis alle attività lavorative e alle fasi produttive.

L'ammissione al percorso formativo richiede:

- che il giovane disabile possieda i requisiti di base per utilizzare proficuamente l'esperienza formativa-addestrativa offerta dal Centro.
- che il giovane (e la sua famiglia) pattuiscano un contratto, che renda il giovane lavoratore attore principale delle scelte che saranno operate.

Per il raggiungimento degli obiettivi, l'équipe costituita da educatori-istruttori, neuropsichiatra, psicologo, assistente sociale opera in modo mirato, verificando tali obiettivi a breve e media scadenza.

### L'inserimento lavorativo

Concluso il percorso formativo presso il centro, l'eventuale inserimento effettivo in azienda viene avviato esclusivamente a seguito di un accordo con i Servizi che inviano o accompagnano il giovane, e soltanto se il Servizio è disponibile a seguire la situazione durante lo svolgimento di tutto il progetto.

La selezione della collocazione lavorativa deve realizzarsi:

- a partire dalla situazione del giovane, del suo livello di abilità e di formazione raggiunto, delle sue aspirazioni;
- dalla disponibilità-offerta delle aziende interessate.

La realizzazione dell'inserimento va attuata:

- in modo adeguato e progressivo per facilitare la fase di adattamento,
- dalla sinergia con gli uffici per l'impiego, i SIL, i Servizi Sociali, le ASL, ciascuno per le specifiche competenze.

Le modalità operative possono essere costituite da:

- inserimento lavorativo diretto in azienda, quando vi siano sufficienti garanzie di riuscita;
- tirocinio mirato e borse lavoro che rappresentano un inserimento temporaneo in azienda e che possono costituire una parte importante del programma di assunzione previsto dall'azienda, perché permettono di raggiungere i seguenti obiettivi:

- o 1) consentire alla persona disabile di inserirsi gradualmente nel processo produttivo, completando la propria formazione con un articolato percorso in ambito aziendale;
- o 2) consentire all'azienda di conoscere le potenzialità lavorative e le caratteristiche psicologiche e relazionali della persona disabile da inserire.

In questo periodo che può essere definito di mediazione, il giovane è presente in azienda nella posizione giuridica di "tirocinante" o "borsista" in addestramento e questo periodo viene regolato da apposite formalizzazioni, che ad esempio prevedono: una convenzione tra azienda, ufficio per l'impiego, soggetto formatore; una copertura degli oneri assicurativi; un'assistenza educativa e psicologica svolta da un tutor del Centro; un monitoraggio; un compenso economico.

Il collocamento mirato non è di per sè sempre sufficiente ad innestare in tempi rapidi tutti gli elementi di produttività e di socializzazione lavorativa necessari per una "messa a regime" del rapporto di lavoro.

E' importante in questa fase il ruolo di supporto del tutor del Centro o del S.I.L. che opera di supporto all'azienda e al giovane. Egli infatti, oltre a fornire notizie sulla persona, sviluppa interventi che consentano la costruzione di un rapporto paritetico e maturo fra il borsista ed i suoi compagni di lavoro, superando possibili ansie, resistenze o atteggiamenti negativi, monitorando lo sviluppo dell'esperienza affinché venga vissuta anche dal giovane come momento di crescita e che si consolidi nel tempo come inserimento definitivo.

Il Centro, con la sua equipe, rimane disponibile a mantenere un rapporto con l'azienda e con il giovane negli anni successivi all'inserimento, intervenendo là dove ci sia una particolare richiesta di supporto o monitorando l'inserimento per mantenere un buon grado di soddisfazione per il giovane disabile e per l'azienda.

### Riferimenti legislativi

Legge 24 giugno 1997, n. 196, "Norme in materia di promozione dell'occupazione", GU 04/07/1997, n. 154.

Decreto Ministeriale 25 marzo 1998, n. 142, "Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento", GU 12/05/1998, n. 108.

Legge 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", GU 23/03/1999, n. 68.

Legge 14 febbraio 2003, n. 30, "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro", GU 09/10/2003, n. 235.

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro", GU 28/10/2003, n. 251.

Legge regionale 4 agosto 2003, n. 13, "Promozione all'accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate".

### Riferimenti legislativi specifici per l'introduzione di ausili sul posto di lavoro

Legge 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", GU 23/03/1999, n. 68. Art. 13 comma c): "Agevolazioni per le assunzioni":

*"il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile"*

Sono previste anche quote di agevolazione anche nel Piano Provinciale recentemente approvato.