Università
Ca'Foscari
Venezia

Corso di Laurea magistrale
(*ordinamento ex D.M. 270/2004*)
in Lavoro, Cittadinanza Sociale,
Interculturalità

Ca' Foscari
Dorsoduro 3246
30123 Venezia

Tesi di Laurea

"Ero un pesce fuor d'acqua"
Disabili e inserimento lavorativo: il caso studio di una cooperativa dell'Ulss 15

Relatore
Prof. Mauro Ferrari

Laureanda
Anna Ruggero
Matricola 826152

Anno Accademico
2012 / 2013

Alla mia famiglia

INDICE

INTRODUZIONE p. 4

CAPITOLO 1 – Invalidità, handicap, disabilità: le definizioni, l'accertamento e i diritti p. 7

1.1. Le definizioni p. 7

1.2. L'accertamento p. 9

1.2.1. La procedura p. 10

1.2.2. L'esito dell'accertamento p. 14

1.3. I trattamenti economici p. 15

1.4. I diritti acquisiti una volta accertato lo stato di invalidità p. 17

CAPITOLO 2 – La normativa in merito alle modalità di adempimento all'obbligo di assunzione da parte di datori di lavoro ed enti pubblici p. 21

2.1. Oneri gravanti sui datori e sui prestatori di lavoro p. 24

2.2. Il percorso "standard": la richiesta di avviamento ai centri per l'impiego p. 26

2.3. La stipula delle convenzioni previste dalla legge 68/99 p. 28

2.3.1. Le convenzioni di inserimento lavorativo (ai sensi dell'art. 11 commi 1, 2 e 3) p. 29

2.3.2. Le convenzioni di integrazione lavorativa (ai sensi dell'art. 11 commi 4 e 7) p. 30

2.3.3. Le convenzioni stipulate al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei disabili (ai sensi dell'art. 11, comma 5) p. 30

2.3.4. Le convenzioni ex art. 12. p. 31

2.4. Incentivi all'assunzione e all'integrazione dei disabili p. 33

CAPITOLO 3 – I soggetti pubblici e del privato sociale che si occupano di disabilità p. 35

3.1. I servizi ULSS p. 35

3.2. I centri per l'impiego p. 36

3.3. Il centro di orientamento p. 37

3.4. Il Servizio di Integrazione Lavorativa p. 38
3.5. Il Centro Educativo Occupazionale Diurno p. 40
3.6. Le cooperative p. 41

CAPITOLO 4 – La cooperativa sociale “Il Graticolato” p. 44
4.1. “Il Graticolato”: i passaggi storici che hanno portato alla costituzione e l’attuale organizzazione p. 44
4.2. I Centri Educativi Occupazionali Diurni: il Graticolato, il Gabbiano, il Giglio p. 47
4.3. La cooperativa di tipo B: la Ginestra p. 50
4.4. Collaborazione con il Servizio di Inserimento Lavorativo p. 52
4.5. Rapporto con le aziende private p. 53
4.6 I disabili inseriti in cooperativa p. 54
4.7. Il ruolo dell’equipe di operatori p. 56
4.8. Altri progetti portati avanti dalla cooperativa p. 57

CAPITOLO 5 – La “voce” di due ragazzi disabili p. 59
5.1. La storia di S. B. p. 60
5.2. La storia di L. N. p. 63

CONCLUSIONI p. 67

Allegato 1 – Convenzione per la gestione dei centri diurni per disabili “Il Graticolato”, “Il Gabbiano” e “Il Giglio” con la coop. Soc. il Graticolato di San Giorgio delle Pertiche periodo 01.01.2012 – 31.12.2012 p. 72

Allegato 2 – Convenzione di inserimento lavorativo ex art. 12 bis, legge 68/99 p. 80

Allegato 3 – Piano personalizzato di inserimento lavorativo p. 84

Allegato 4 – Atto di assunzione p. 86

Allegato 5 – Contratto di fornitura commesse (ai sensi art. 12 bis della l.68/99) p. 87

BIBLIOGRAFIA p. 88

INTRODUZIONE

Questo elaborato di tesi vuole indagare quali sono, per le persone con disabilità, le opportunità e le possibilità di entrare nel mondo del lavoro. Si andrà ad analizzare, in prima istanza, la normativa esistente, per poi andare a capire la sua applicazione nella realtà, in alcuni casi specifici. Si può parlare di un effettivo inserimento lavorativo? Le persone con disabilità hanno realmente tutte le possibilità per inserirsi nel mondo del lavoro? Quali le criticità di questo sistema? Quali le lacune e quali i punti di forza?

Il lavoro nella società di oggi è da ritenersi indispensabile per vivere, ma anche necessario per mettersi alla prova e sentirsi realizzati. Il piacere che l'uomo prova a mettere in pratica le proprie conoscenze, il proprio sapere, il proprio sé è un aspetto fondamentale della vita.

L'autorealizzazione della vita quotidiana attraverso il lavoro è condizione di felicità, serenità e benessere, non solo da un punto di vista economico, ma anche personale. Il lavoro conferisce un "ruolo sociale", contribuisce cioè all'identificazione del proprio io: l'essere umano viene considerato non in quanto semplice essere vivente, ma in quanto fonte di sapere per il ruolo che copre all'interno della società.

Tale concezione e considerazione del lavoro è sostenuta anche dalle persone con disabilità, in quanto sono anch'esse per prima cosa persone che hanno diritto a partecipare alla vita sociale della società che li circonda.

L'inserimento lavorativo assume per loro un valore fondamentale, perché le difficoltà a crearsi un'identità data dal mondo esterno, sono più marcate. È difficile per loro avere un riconoscimento dall'esterno e anche avere delle reti e delle relazioni stabili e durature.

Anche loro attraverso il lavoro hanno l'opportunità e l'occasione di sentirsi realizzati e sperimentarsi in un proprio ruolo: "il ruolo è un elemento fondamentale dell'identità, ma anche e soprattutto un fattore primario di apprendimento"[1]

Se un ragazzo con disabilità si forma e si avvicina al mondo del lavoro, contribuisce alla costruzione della propria identità adulta: "l'imparare a lavorare, costituisce un'enorme opportunità identitaria che si realizza attraverso concrete esperienze (il

[1] Candiotto K., Gioga G., Sartori P (2008) (a cura di) *Persone, imprese, comunità. Esiti di una sperimentazione di accompagnamento al lavoro*, Equal Nautilus, Padova

fare), percezioni (il sentirsi utili), rispecchiamenti decisivi (lo sguardo degli altri che ratifica il ruolo di lavoratore competente)"[2].

È necessario quindi che venga favorito l'ingresso delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, inserendoli e dando loro l'occasione di sperimentare se stessi in un'attività consona alle loro caratteristiche.

Un primo passo verso la personalizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo dei disabili, avviene nel 1999 con l'emanazione della legge n. 68 del 12 marzo, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Questa normativa ha stabilito il passaggio dallo strumento del collocamento obbligatorio a quello del collocamento mirato; si fa strada, quindi, l'idea che i disabili debbano essere valutati e considerati in base alle loro capacità lavorative e inseriti "in un posto adatto" a loro attraverso un percorso personalizzato ed individualizzato.

È necessario ascoltare il disabile, nei suoi desideri, nelle sue aspirazioni e creare insieme a lui un progetto condiviso, che tenga conto delle sue difficoltà, ma che abbia, anche, l'obiettivo di accrescere le sue competenze ed abilità.

Questo elaborato di tesi può essere suddiviso in due parti: una prima parte teorica e normativa e una seconda parte in cui viene descritto il caso studio preso in considerazione, la cooperativa sociale "Il Graticolato", di cui verrà descritta l'organizzazione e raccontata la storia e il progetto di inserimento lavorativo di due ragazzi.

La prima parte dell'elaborato è suddivisa a sua volta in tre capitoli. Il primo capitolo in cui viene data una definizione dei termini che comunemente vengono usati nell'ambito della disabilità: invalidità, handicap e disabilità. Tre termini che se pur con definizioni differenti, hanno un unico filo conduttore vale a dire lo stato di svantaggio che da essi viene determinato; questi termini possono infatti essere utilizzati indistintamente non in maniera errata. Viene quindi descritto l'iter necessario al conseguimento dello stato di invalidità che permette poi di aver diritto ad un determinato trattamento economico e al riconoscimento di altri diritti ad esso collegati.

Segue poi un secondo capitolo in cui viene descritta la legge 68 del 1999, che esplicita gli obblighi sia dei datori che dei prestatori di lavoro, le varie modalità e tipologia di assunzione di un lavoratore disabile e gli incentivi esistenti all'assunzione

[2] Candiotto K., Gioga G., Sartori P (2008) (a cura di) *Persone, imprese, comunità. Esiti di una sperimentazione di accompagnamento al lavoro*, Equal Nautilus, Padova

di un disabile. È dall'emanazione di questa legge che si dà maggior rilievo all'importanza dell'inserimento lavorativo dei disabili. Il loro collocamento lavorativo non deve avvenire in maniera superficiale, frettolosa e unicamente per rispondere a degli obblighi di legge, ma è necessario comprendere l'ambiente in cui verrà inserito, preparare sia il disabile sia coloro che lo accoglieranno e accompagnarlo in questo percorso.

Infine un terzo capitolo in cui viene fatta una panoramica dei servizi sia pubblici che del privato sociale che si occupano e sono competenti in materia di disabilità.

Nella seconda parte della tesi, invece, viene descritta la realtà della cooperativa sociale "Il Graticolato", cooperativa sia di tipo A che di tipo B presente nel territorio dell'Azienda Ulss15. È stato scelto di descrivere tale cooperativa, perché è una realtà che rappresenta un connubio tra una valida occupazione professionale e un luogo di incontro, di aggregazione e accrescimento delle abilità personali.

Nell'ultimo capitolo di questo elaborato, infine, vengono riportati i vissuti di due ragazzi disabili, uno dei quali ancora inserito in cooperativa e l'altro che ha iniziato a lavorare ed è stato assunto da un'azienda esterna; tali storie sono raccontate attraverso la loro "voce", e viene dato spazio alle loro parole, ai loro vissuti, opinioni e stati d'animo.

Le esperienze di questi due ragazzi permettono di mettere in luce ciò che per loro è importante e quello che nel sistema di inserimento lavorativo deve essere maggiormente tutelato e monitorato, perché più influenza la buona riuscita dei loro progetti e di conseguenza la possibilità di sentirsi parte di qualcosa.

CAPITOLO PRIMO

Invalidita', handicap, disabilita':
le definizioni, l'accertamento e i diritti

I termini *disabilità*, *invalidità e handicap* vengono utilizzati indistintamente nel gergo comune, in letteratura e nell'opinione pubblica. Si vuole, in questa prima parte, illustrare il processo storico che ha portato alla formazione di queste definizioni: una trasformazione avvenuta principalmente nel termine disabilità che è quello che più rispetta e raccoglie le caratteristiche di tale tema.

1.1. Le definizioni

Una prima definizione di questi termini risale al 1980 nella classificazione ICIDH (International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps) dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS). L'ICIDH distingueva tra menomazione, disabilità e handicap ed aveva come punto di partenza lo stato morboso, quindi la malattia congenita o sopravvenuta, in seguito al quale si origina una menomazione, intesa come perdita (o anomalia) funzionale, fisica o psichica, a carico dell'organismo. Tale menomazione può sfociare in disabilità, intesa come limitazione della persona nello svolgimento delle "normali" attività e quest'ultima può portare all'handicap, ovvero allo svantaggio sociale che si manifesta nell'interazione con l'ambiente; menomazione, disabilità ed handicap venivano considerate consequenziali come se una dipendesse dall'altra.[3]

Negli anni, però, sono emersi i limiti di questa classificazione come, per esempio, la rigida consequenzialità con cui venivano considerati i tre livelli (menomazione, disabilità, handicap), la mancata presa in analisi del ruolo determinante dei fattori ambientali nelle limitazioni, o – viceversa – nelle facilitazioni rispetto allo sviluppo dell'autonomia del soggetto e l'erronea considerazione della disabilità come qualcosa di statico, non dinamico, talvolta temporaneo e non necessariamente definitivo.

[3] www.disabilitaincifre.it

Alla luca dei limiti di questo tipo di definizione, è stata quindi predisposta negli anni ’90 da parte di un gruppo di esperti incaricati dall’OMS, una nuova classificazione detta ICF (International Classification of Functioning). Attraverso l’ICF il concetto di disabilità cambia e diventa un “termine ombrello” che identifica le difficoltà di funzionamento della persona sia a livello personale che nella partecipazione sociale. In questa classificazione non si considerano solo i fattori biomedici e patologici, ma anche l’interazione che questi hanno nell’ambiente e nel sociale; l’approccio da meramente biologico diventa, quindi, multi prospettico: biologico, personale, sociale.[4]
Come vedremo in seguito anche il legislatore ha fatto propria una definizione di disabilità più complessa che racchiude in sé sia aspetti di invalidità che di handicap; tali concetti, infatti, seppure differenti tra loro hanno come filo conduttore la conseguenza di svantaggio, sfavore o difficoltà in tutto ciò che riguarda le attività della vita quotidiana, per la persona interessata.
Per *invalidità* si intende la difficoltà a svolgere alcune funzioni tipiche della vita quotidiana o di relazione a causa di una menomazione o di un deficit fisico, psichico o intellettivo, della vista o dell’udito.
È nel 1971 con l’emanazione della legge n. 118[5] (art. 2) che vengono definiti invalidi civili i “cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici per oligofrenie di carattere organico o dismetabolico, insufficienze mentali derivanti da difetti sensoriali e funzionali che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo o, se minori di diciotto, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età”.
È invece persona *handicappata* “colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione”[6]
Ed infine, si intendono per persone *disabili* “coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella

[4] Laura Nota, Jean A. Rondal, Salvatore Soresi (2002) *La valutazione delle disabilità (primo volume)*, Erip Editrice, Padova
[5] Legge 30 marzo 1971, n. 118 *"Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili."*
[6] Articolo 3 della legge 104 del 1992,*“Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."*

società su base di uguaglianza con gli altri". Tale definizione è definita dall'articolo 1 della "Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità", approvata il 13 dicembre 2006 e ratificata dall'Italia nel 2009[7].

Anche a livello internazionale ci si è quindi dotati di uno strumento che abbia come scopo quello di tutelare e promuovere l'inclusione e l'integrazione sociale delle persone disabili.

All'interno di questa tesi verrà utilizzato principalmente il termine "disabile", in quanto esprime e rispetta maggiormente le caratteristiche di tale ambito tematico.

Inoltre, sono le persone disabili che, in base all'art. 1 della Legge 68 del 1999[8], sono le dirette interessate delle politiche in ambito lavorativo, di sostegno all'inserimento e all'integrazione lavorativa e al collocamento mirato, argomento chiave di questa tesi.

1.2. L'accertamento

Ci sono diversi tipi di accertamenti e certificazioni rispettivamente relativi all'invalidità, all'handicap e alla disabilità che consentono di ottenere benefici, agevolazioni e accesso ai servizi. Queste certificazioni sono rilasciate, su domanda dell'interessato, da Commissioni mediche:

- commissione per l'accertamento dell'invalidità civile (legge 295/90);
- commissione per l'accertamento dell'handicap (legge 104/92);
- commissione per l'accertamento delle condizioni di disabilità per il collocamento mirato (l. 68/99);
- commissione per l'accertamento della cecità civile;
- commissione per l'accertamento del sordomutismo.

È possibile effettuare i diversi accertamenti in un'unica visita.

I soggetti che possono vedersi riconoscere un'invalidità civile sono:

- minori con malattie o menomazioni permanenti e croniche, sia di natura fisica che psichica e intellettiva, che portino una o più delle seguenti condizioni: difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni della propria età;

[7] Legge 3 marzo 2009, n. 18 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"

[8] Legge 12 marzo del 1999, n. 68: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

- adulti con malattie o menomazioni congenite o acquisite, anche di carattere progressivo, che comportino una o più delle seguenti condizioni: riduzione della capacità lavorativa superiore al 33%, necessità di assistenza continua;
- anziani (con più di 65 anni) affetti da malattie o menomazioni permanenti e croniche, sia di natura fisica e intellettiva, che comportino una o più delle seguenti condizioni: difficoltà persistenti a svolgere compiti e funzioni della propria età, necessità di assistenza continua.[9]

Possono fare richiesta di accertamento della condizione di handicap, coloro che hanno una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare una situazione di svantaggio sociale o di emarginazione. Nelle situazioni più gravi, tali condizioni comportano la necessaria attivazione di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella cura di sé e nella relazione con gli altri.

Sono, invece, disabili con diritto al collocamento mirato: le persone con invalidità superiore al 45% hanno diritto al collocamento in aziende soggette all'obbligo, in mansioni idonee alle loro capacità. Per questo motivo sono valutate le capacità lavorative delle persona e indicate eventuali forme di sostegno.

Il processo di accertamento sanitario avviene attraverso una serie di passaggi consequenziali, ma anche macchinosi e complessi. La procedura è la medesima per tutti i tipi di accertamento, l'unico limite esiste per l'accertamento delle condizioni di disabilità. Questo tipo di accertamento, richiesto con l'obiettivo del collocamento al lavoro, può essere svolto in momenti temporali differenti o concomitanti all'accertamento dell'invalidità civile. Anche la persona dichiarata invalida al 100% ha diritto alla valutazione delle capacità lavorative e ad accedere al lavoro e/o a percorsi di inserimento mirato, qualora tale valutazione risulti positiva.

1.2.1. La Procedura

In base all'articolo 20 del Decreto Legge n. 78 del 2009, ai fini degli accertamenti sanitari di invalidità civile, cecità, sordità civile, handicap e disabilità, le Commissioni mediche delle Aziende Sanitarie Locali sono integrate da un medico dell'INPS che è

[9] www.disabili.com

responsabile di trasmettere le domande, in tempo reale e in via telematica, alle aziende ULSS.
Inoltre, nel caso di accertamento dello stato di handicap, la Commissione è integrata da un operatore sociale.
Il processo di accertamento sanitario è caratterizzato da una procedura che costa di vari passaggi, che verranno qui di seguito specificati.

a) La certificazione
Il medico di medicina generale compila online la certificazione sanitaria della patologia invalidante. Il modulo predisposto dall'INPS viene inoltrato in via telematica.

b) La domanda di accertamento
Il certificato compilato dal medico va allegato alla domanda di accertamento; l'art. 20 del D.L. 78/09 riguarda sia le domande di accertamento delle minorazioni civili (invalidità, cecità e sordità), che le domande di accertamento dell'handicap (L.104/1992), che quelle per disabilità (L. 68/1999[10]) [11]
La domanda va inoltrata per via telematica entro 30 giorni (pena decadenza) dall'inoltro della certificazione da parte dell'interessato, oppure tramite un Patronato ovvero da altri soggetti abilitati. La fase della presentazione della domanda, si articola quindi in due fasi:

a. compilazione del certificato medico (digitale)
b. presentazione telematica all'INPS direttamente dall'interessato, tramite Patronato o tramite le associazioni di categoria di disabili.[12]

c) La convocazione
Una volta presentata la domanda, entro 30 giorni[13] viene fissata la data per la visita medica. Se necessaria, può essere richiesta dal medico certificatore, la visita domiciliare.

[10] Legge 12 marzo del 1999, n. 68: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"
[11] www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5358
[12] www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5358
[13] Il tempo entro cui viene fissata la data per la visita medica viene ridotta a 15 giorni per i malati gravi e per quelli oncologici.

d) L’accertamento

A questo punto l’istante viene visitato dalla Commissione Medica ASL. In base all’articolo 1 della L. 295/1990, gli accertamenti sanitari relativi alle domande per ottenere la pensione, l’assegno o le indennità civili, sono effettuati dalle Unità Sanitarie Locali (ULS) nella quale operano una o più commissioni mediche. Esse sono composte da un medico specialista in medicina legale, che assume le funzioni di presidente, e da due medici di cui uno scelto prioritariamente tra gli specialisti in medicina del lavoro. Le commissioni sono di volta in volta integrate con un sanitario in rappresentanza dell’associazione o dell’ente appartenente alla categoria di invalidi su cui la commissione deve pronunciarsi.

e) La verifica

Nell’ipotesi in cui la domanda venga accolta, ma il parere dei componenti la Commissione Medico Legale non sia unanime, è previsto che il Centro Medico Legale INPS possa nei successivi 10 giorni o convalidarlo, o disporre una nuova visita da espletarsi nei successivi 20 giorni.

f) La durata del procedimento

Il tempo massimo intercorrente tra la presentazione della domanda e l’erogazione delle previdenze conseguenti al suo accoglimento è di 120 giorni. [14]

g) L’accesso agli atti

L’intero procedimento può essere seguito online dal soggetto titolare del relativo PIN (Personal Identification Number) connesso a quella domanda. [15]

h) Il ricorso

In caso di mancato riconoscimento dello stato di invalidità, il soggetto può fare ricorso giudiziario entro 180 giorni dalla notifica del verbale.

[14] www.iss.it/binary/cnmr/cont/I_Diritti_Esigibili_Rev_2011_1.pdf
[15] www.iss.it/binary/cnmr/cont/I_Diritti_Esigibili_Rev_2011_1.pdf

Vista la complessità di questa procedura, viene inserita una tabella riassuntiva, in cui vengono schematizzati i vari passaggi, con i relativi soggetti responsabili e i tempi.

FASE DELLA PROCEDURA	DA PARTE DI … L'ORGANO COMPETENTE	TEMPI
Certificazione	Medico di medicina generale in possesso dell'abilitazione INPS e del relativo codice PIN	
Presentazione della domanda di accertamento all'INPS	Cittadino; enti di patronato muniti di PIN; associazioni di categoria dei disabili	Entro 30 giorni dalla data del certificato
Convocazione alla visita	Azienda ULSS	Entro 30 giorni oppure 15 giorni per malati gravi o oncologici
Accertamento	Commissione medica ASL	
Verifica	Centro medico legale INPS	Entro 10 giorni per convalida oppure 20 giorni per disposizione nuova visita
Durata		120 giorni
Accesso agli atti	Soggetto titolare del PIN connesso alla domanda	
Ricorso	Soggetto interessato	Entro 180 giorni dalla notifica dell'esito

1.2.2. L'esito dell'accertamento

A conclusione del procedimento dell'accertamento dell'invalidità, la commissione medica darà infine un giudizio. Dal giudizio emesso da questa, ne consegue lo status della persona e i diritti ad esso spettanti.

Tale giudizio può essere[16]:

a. Non Invalido per assenza di patologie o con una riduzione della capacità lavorativa inferiore del 1/3;
b. Invalido con riduzione della capacità lavorativa in misura superiore del 1/3 *(art. 2 L. 118/71);*
c. Invalido con riduzione permanente con invalidità pari o superiore al 74% *(artt. 2 e 13 L. 118/71, D.Lgs. 509/88)*;
d. Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa al 100% *(artt. 2 e 12 L. 118/71)*;
e. Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa al 100% e impossibilità a deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore *(L. 18/80 e L. 508/88);*
f. Invalido con totale e permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita *(L. 18/80 e L. 508/88);*
g. Cieco con residuo visivo non superiore ad un ventesimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione *(L. 382/70 e 508/88);*
h. Cieco assoluto *(L. 382/70 e 508/88);*
i. Sordomuto *(L. 381/70 e 508/88)*;
j. Minore con difficoltà persistenti a svolgere le funzioni proprie della sua età *(art. 2 L. 118/71 e art. 1 L. 289/90);*
k. Minore con impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore *(L. 18/80)*;
l. Minore con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita *(L. 18/80).*

[16] http://www.handylex.org/schede/benefici/index.shtml

Per quanto riguarda invece l'accertamento dello stato di handicap, l'esito riportato nel verbale può essere:

a. Persona non handicappata;
b. Persona con handicap *(L.104/92 art. 3 comma1)*;
c. Persona con handicap con connotazione di gravità *(L. 104/92 art. 3 comma 3)*;
d. Persona con handicap superiore ai 2/3 *(L. 104/92 art.21)*.

1.3. I trattamenti economici

In base all'articolo 130 del D.Lgs. 112/98[17] sono state trasferite alle Regioni le funzioni in materia di trattamenti economici a favore dei minorati civili (in precedenza svolte dalla Prefettura) ed ha affidato all' INPS l'erogazione di tali trattamenti; infatti, nei casi in cui lo stato invalidante venga accertato, alla persona vengono garantiti alcuni benefici economici.

a) Assegno mensile di invalidità (18-65 anni)

Riferimento legislativo	Art. 13 della legge n. 118/1971.
Requisito medico-legale	Riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore al 74% (art. 9 del D.Lgs n. 509/1988).
Incompatibilità	Altri trattamenti economici erogati dall'INPS, nonché altre prestazioni a carattere diretto concesse a seguito di invalidità contratte per guerra, lavoro o servizio.

Il beneficio è previsto solo per i soggetti "incollocati al lavoro e per il tempo in cui tale condizione sussiste".

b) Pensione di inabilità (18-65 anni)

Riferimento legislativo	Art. 12 della legge n. 118/1971.

[17] Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 112 "Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59"

Requisito medico-legale	Invalidità del 100%. Totale e permanente inabilità lavorativa.
Incompatibilità	Non vi è incompatibilità con altri trattamenti pensionistici.

Al compimento del 65° anno, l'assegno e la pensione di inabilità sono sostituite dalla pensione sociale dell'INPS, con la possibilità di scegliere il trattamento economico più favorevole.

c) Indennità di accompagnamento

Riferimento legislativo	Art.1 della legge n.508/1988.
Requisito medico - legale	Impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore; oppure, incapacità di compiere autonomamente gli atti quotidiani della vita.
Incompatibilità	Ricoveri gratuiti a tempo pieno, oppure analoghe indennità per causa di lavoro, servizio, o di guerra. Non è incompatibile con una attività lavorativa. Non vi sono limiti di età.

d) Indennità mensile di frequenza (per i minori)

Riferimento legislativo	Art. 1 della legge n. 289/1990.
Requisito medico-legale	Difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni della propria età, nonché, per i minori ipoacusici (presenza di una perdita uditiva superiore ai 60 decibel nell'orecchio migliore alle frequenze di 500, 1.000 e 2.000 hertz).
Incompatibilità	E' incompatibile con l'indennità di accompagnamento e con le indennità previste per i ciechi ed i sordomuti, e con qualsiasi forma di ricovero.
N° mensilità	Fino al mese successivo alla cessazione della frequenza di corsi o trattamenti.

La concessione dell'indennità è subordinata: - alla frequenza continua o periodica di centri ambulatoriali o di centri diurni, anche di tipo semiresidenziale, pubblici o privati, purché operanti in regime convenzionale, specializzati nel trattamento terapeutico o nella riabilitazione e nel recupero di persone portatrici di handicap (comma 2, art. 1, legge n.289/1990); oppure - alla frequenza continua o periodica di scuole pubbliche o private di ogni ordine e grado, centri di formazione o di addestramento professionale, finalizzati al reinserimento sociale (comma 3, art.1, legge n.289/1990).

e) Pensione per i ciechi parziali e totali

Riferimento legislativo	Legge n. 382/1970
Requisito medico-legale	a) ciechi assoluti dopo il compimento del 18° anno di età, compresi gli ultra65enni (percezione dei movimenti della mano o di luci / ombre); oppure b) ciechi parziali anche minori degli anni 18 e ultra65enni (acuità visiva non superiore a 1/20 in entrambi gli occhi).
Incompatibilità	Non previste.

1.4. I diritti acquisiti una volta accertato lo stato di invalidità

Una volta concluso l'iter di accertamento dello stato di invalidità, il disabile acquisisce diversi specifici diritti. Si presenta ora brevemente il quadro generale di questi diritti.
Ci si riserva poi di approfondire la parte riguardante l'inserimento lavorativo dei disabili e quindi il loro diritto al lavoro, nel prossimo capitolo.

a) Diritto alla salute

Legge 833 del 1987[18] agli artt. 19 e 26: istituisce il Servizio Sanitario Nazionale e definisce le ASL come il luogo adibito all'erogazione delle prestazioni, di cura e di riabilitazione.

[18] Legge 23 dicembre 1978, n. 833*"Istituzione del servizio sanitario nazionale"*

Legge 104 del 1992[19] agli artt. 6, 7 e 11: afferma che i programmi di cura e riabilitazione debbano prevedere prestazioni sanitarie e sociali integrate tra loro coinvolgendo oltre al disabile stesso anche la sua famiglia e la comunità nella quale egli fa parte. Al disabile sono garantiti oltre agli interventi ambulatoriali e riabilitativi presso centri e strutture adibite, anche quelli presso il suo domicilio.

b) Diritto all'educazione e all'istruzione

Legge 104, art. 12: garantisce il diritto all'educazione e all'istruzione della persona handicappata nelle sezioni di scuola materna, nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e nelle istituzioni universitarie. L'esercizio del diritto all'educazione e all'istruzione non può essere impedito né da difficoltà di apprendimento, né da altre difficoltà derivanti dalle disabilità connesse all'handicap. [20]

c) Diritto al lavoro e del lavoratore

Costituzione – art.4: "la Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro…"

Legge 12 marzo 1999, n. 68:

- art. 1, comma 1: "la presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:
  - *a)* alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% (…);
  - *b)* alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% (…);
  - *d)* alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio (…)."
- art. 2: "per collocamento mirato dei disabili si intende 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

[19] Legge 5 febbraio del 1992, n. 104: *"Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate."*

[20] http://www.disabili.com/legge-e-fisco/speciali-legge-a-fisco/legge-104-disabili/22425-legge-104-disabili-diritti-alleducazione-e-allistruzione

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. 3, comma 1: "i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

a) sette per cento 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."

Il diritto al lavoro verrà trattato approfonditamente nel prossimo capitolo; si andrà, infatti, ad indagare i diritti e gli oneri spettanti sia ai lavoratori che ai datori di lavoro e le modalità con cui possono essere assunti i lavoratori disabili.

d) Altri benefici e agevolazioni cui hanno diritto

Infine alcuni delle altre agevolazioni o benefici ad essi garantiti sono:

- la tutela giudiziaria antidiscriminazione.

Legge 1 marzo 2006 n° 67: con questa legge è stato disciplinato un procedimento snello e semplificato per la tutela giudiziaria contro le discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità in ragione del loro stato. [21]

- l'esercizio del diritto di voto.

Art. 48 Costituzione: "sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne che hanno raggiunto la maggiore età".

Legge 104/92, art. 29: pper quanto riguarda il diritto al voto, i Comuni si devono organizzare attraverso servizi di trasporto pubblico, al fine di facilitare il raggiungimento del seggio elettorale agli elettorali handicappati.

Legge 17/2003[22]: l'unico requisito per l'accompagnatore dell'elettore con disabilità è l'iscrizione nelle liste elettorali di un qualsiasi comune italiano.

Legge 46/2009[23]: è prevista inoltre la possibilità del voto a domicilio per tutte le persone intrasportabili.

[21] www.iss.it/binary/cnmr/cont/I_Diritti_Esigibili_Rev_2011_1.pdf

[22] Legge 5 febbraio 2003, n. 17 "Nuove norme per l'esercizio del diritto di voto da parte degli elettori affetti da gravi infermità"

[23] Legge 7 maggio 2009, n. 46 "Modifiche all'articolo 1 del decreto-legge 3 gennaio 2006, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 gennaio 2006, n. 22, in materia di ammissione al voto domiciliare di elettori affetti da infermità che ne rendano impossibile l'allontanamento dall'abitazione "

- l'amministratore di sostegno.

Legge 9 gennaio 2004 n°6: l'Amministratore di sostegno viene nominato dal Giudice Tutelare del luogo di residenza della persona interessata, con proprio decreto. L'Amministratore di sostegno viene istituito per coloro che, per effetto di una infermità ovvero di una menomazione fisica o psichica, si trovano nella impossibilità, anche parziale o temporanea, di provvedere ai propri interessi.[24]

- le barriere architettoniche.

Legge Regione Veneto, 12 luglio 2007, n°16 "Disposizioni generali in materia di eliminazione delle barriere architettoniche" e Legge 5 gennaio 1989, n°13 "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati": entrambe queste leggi concedono a chi ne fa richiesta contributi per l'abbattimento delle barriere architettoniche su immobili privati.

- il contrassegno arancione per la circolazione e la sosta dei veicoli.

Legge 5 febbraio 1992 n°104, art. 28, comma 1: "i comuni assicurano appositi spazi riservati ai veicoli delle persone handicappate, sia nei parcheggi gestiti direttamente o dati in concessione, sia in quelli realizzati e gestiti da privati".

Molti sono, quindi, i diritti che la normativa indica come da garantire alla persona accertata come invalida. Come anticipato, nel prossimo capitolo verrà trattato il diritto protagonista di questa tesi, il diritto cioè della persona disabile ad essere inserita nei contesti lavorativi.

Nella realtà di tutti i giorni non è sempre facile per le persone che vivono in una condizione di disabilità essere protagonisti di un personale progetto di vita, ma è comunque importante adoperarsi per permettere loro di poter sviluppare e/o potenziare quelle capacità di partecipazione alla vita, sempre secondo le loro possibilità ed abilità, che li rendano persone veramente portatrici di diritti e di doveri.[25]

[24] www.iss.it/binary/cnmr/cont/I_Diritti_Esigibili_Rev_2011_1.pdf
[25] Gioga G. e Sartori P. (2005) (a cura di) *Percorsi innovativi per l'inserimento lavorativo*, Equal Nautilus, Padova

CAPITOLO SECONDO

La normativa in merito alle modalità di adempimento all'obbligo di assunzione da parte di datori di lavoro ed enti pubblici

La conclusione dell'obbligo scolastico può essere vissuta dal disabile e dalla sua famiglia come un momento critico. Il sentirsi privi di un aiuto concreto mirante a favorire un positivo adattamento ed inserimento nell'ambiente sociale, può infatti portarli ad un isolamento e ad una regressione.

Diventa così necessario, da un parte, informare le persone su ciò che viene offerto dal territorio in ambito formativo e lavorativo e sulle rispettive modalità di accesso; e, dall'altra riuscire a conoscere in profondità la persona disabile, la sua famiglia e il percorso da lei fatto in modo tale da ipotizzare obiettivi realisticamente raggiungibili. In questa nuova fase della sua vita il disabile, insieme alla sua famiglia, deve innanzitutto diventare protagonista attivo del suo progetto, deve poi saper conoscere e riconoscere le sue potenzialità e le sue risorse; ed, infine, deve essere ascoltato nelle sue espressioni e nei suoi desideri.

In tutto questo percorso gli operatori e le famiglie non devono sostituirsi alla persona in difficoltà, ma devono -piuttosto- essere di supporto. Il lavoro ha un ruolo chiave nella vita dei disabili, come d'altronde in quella di qualsiasi individuo, esso ha il potere di soddisfare il desiderio di essere qualcuno, di sentirsi capaci e padroni del proprio destino.[26]

Il lavoro è l'elemento che più di ogni altro incide sulle disabilità in termini di indipendenza economica, consapevolezza del proprio valore e di superamento di quegli ostacoli che impediscono loro l'accesso a vari sistemi sociali, che si identificano nella perdita o nella limitazione di opportunità. Il lavoro è un momento fondamentale di socializzazione e realizzazione personale e della formazione della propria identità[27]: avere un ruolo nella propria vita accresce l'autostima e la creazione ed accettazione della propria identità; permette di confrontarsi con gli altri, di fare delle scelte, di socializzare e integrarsi.[28]

---

[26] Gioga G. e Sartori P. (2005) (a cura di) *Percorsi innovativi per l'inserimento lavorativo*, Equal Nautilus, Padova

[27] G. Gorbo (2005) *Dalla scuola al lavoro: percorsi e opportunità per persone disabili* - Atti del seminario di studio 14 maggio 2004, Ferrara - "il lavoro: una nuova autonomia", dottoressa Angela Poltronieri, assessore ai servizi sociali del Comune di Mirabello

[28] Regione del Veneto, *L'integrazione lavorativa delle persone con disabilità*, VenetoSociale, Osservatorio Regionale Handicap

In questo le aziende possono assumere un ruolo fondamentale, perché è proprio assumendoli e dando loro un lavoro, che gli offrono un'occasione per integrarli e impegnarli in qualcosa in cui si sentano gratificati, valorizzati e competenti, facendoli sentire soggetti sociali rilevanti.

È con la legge n. 482 del 1968[29] che si inizia a parlare di diritto del lavoro, ed è questa che ha avuto il merito di abbattere le barriere culturali ed economiche che impedivano l'accesso al lavoro per le persone con ridotte capacità produttive. Tale legge, però, per quanto innovativa, da una parte imponeva un notevole obbligo per le aziende, ma dall'altra prevedeva sanzioni molto blande e poco efficaci per i casi di non adempienza; non era, inoltre, previsto nessun beneficio di tipo economico per il datore di lavoro che assumeva persone disabili: diveniva, quindi, per l'azienda un mero "collocamento obbligatorio" facendo così cadere quelle valenze che il lavoro ha per i disabili.

Un obiettivo importante avviene con l'entrata in vigore della Legge n.104 del 1992[30] la quale all'art. 8 dichiara che "l'inserimento e l'integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante […] misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati".

È però con la legge n. 68 del 1999[31] che le cose cambiano sostanzialmente. Questa legge non si affida più esclusivamente ad un'impostazione basata su "obblighi" e "divieti" in capo al datore di lavoro, ma ad una normativa incentivante che vincola il godimento di determinati sgravi e facilitazioni al rispetto degli obblighi di legge in materia di assunzioni dei portatori di handicap.

Tale normativa porta con sé il passaggio dal collocamento obbligatorio, al collocamento mirato attraverso un profondo cambiamento culturale; un approccio all'inserimento del disabile nel mondo lavorativo molto diverso. Se prima era meramente dovuto ed esecutivo, ora tale approccio comporta una valutazione del disabile, oltre che sotto l'aspetto medico, anche prendendo in considerazione la sfera

[29] Legge del 2 aprile del 1968 n. 482, "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private".
[30] Legge 5 febbraio 1992, n.104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate"
[31] Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

sociale, familiare, personale e professionale. Si passa, quindi, da un *collocamento coattivo* a favore di un *collocamento incentivato*.[32]

Si vuole quindi far sì che le capacità del soggetto vengano valorizzate e che venga riconosciuto loro un ruolo attivo e produttivo nella società e nello Stato, non considerando più meramente le capacità perdute, quanto piuttosto quelle residue allo scopo di impiegarle al meglio.

L'art. 1 di questa legge identifica come soggetti destinatari del collocamento mirato:

a) "le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di *handicap* intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile […];
b) le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL) in base alle disposizioni vigenti;
c) alle persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e successive modificazioni, e 26 maggio 1970, n. 381, e successive modificazioni;
d) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni."

Per quanto riguarda, invece, i datori di lavoro, come esplicitato dal comma 1 dell'art. 3 della suddetta legge, essi sono tenuti ad assumere soggetti disabili in diverse percentuali a seconda della dimensione dell'azienda:

a) "sette per cento 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."

[32] Francesca Limena (2003) *Il rapporto di lavoro dei disabili: costituzione, tipologie contrattuali e aspetti applicativi in ambito locale.* Cedam, Padova

2.1. Oneri gravanti sui datori e sui prestatori di lavoro

Come sopra descritto, secondo l'art. 3 della legge 68/99, le aziende, in base alle loro dimensione, hanno l'obbligo di assumere dei lavoratori disabili; i datori di lavoro hanno quindi due possibilità per adempiere a questi doveri:

- inviare la richiesta di assunzione e attendere che i Centri per l'impiego inviino loro un lavoratore appartenente alla categoria e con la qualifica da essi richiesti;
- stipulare, con gli uffici competenti, delle apposite convenzioni.

Ad ognuna di queste corrispondono delle diverse modalità di adempimento dell'obbligo, ma entrambe come primo passo dell'iter di assunzione hanno l'invio, da parte del datore di lavoro, del cosiddetto "*prospetto informativo"*.

Tale prospetto informativo, in base all'art. 9 comma 6 della suddetta legge e le specificazioni fatte dal d.m. 22 novembre 1999[33], deve essere inviato entro il 31 gennaio di ogni anno al servizio territorialmente competente e deve contenere:

- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti;
- il numero dei lavoratori su cui si computa la quota di riserva, secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, senza distinzioni riferite al titolo invalidante, con l'indicazione del sesso, dell'età, della qualifica di appartenenza e della data di inizio del rapporto di lavoro;
- il numero dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di fornitura di lavoro temporaneo e con contratto di reinserimento, e il numero dei lavoratori occupati a domicilio o con modalità di telelavoro;
- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti appartenenti alle categorie di cui all'art. 18 della legge 68/99;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili di cui all'art. 1 della legge 68/99;

[33] Decreto ministeriale - Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale - 22 novembre 1999: "Criteri relativi alla trasmissione dei prospetti informativi da parte dei datori di lavoro soggetti alla disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, recante: "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"."

- il numero delle convenzioni in corso, stipulate ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili o con finalità formative (limitatamente per i datori di lavoro privati);
- la fruizione di autorizzazioni concesse o richieste a titolo di esonero parziale o di gradualità degli avviamenti, limitatamente ai datori di lavoro privati, nonché di compensazione territoriale, con l'indicazione delle sedi in cui si assume, rispettivamente, in eccedenza o in riduzione, in base alla disciplina vigente, nonché la fruizione della sospensione degli obblighi occupazionali.[34]

Il lavoratore disabile interessato a trovare un'occupazione che più si addice alle proprie capacità, deve invece rivolgersi ai Centri per l'impiego; questi provvedono a compilare una lista dei disoccupati o dei soggetti in cerca di occupazione facendo una graduatoria, che tenga conto prioritariamente di:

- anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio;
- condizione economica;
- carico familiare;
- difficoltà di locomozione nel territorio.

Una novità apportata dalla Legge n. 68 del 1999 all'art. 10 comma 6, riguarda le conseguenze nel momento in cui il disabile rifiuti, per due volte consecutive e senza giustificato motivo, un posto di lavoro idoneo alla sua professione e inerente alle disponibilità da lui dichiarate nel momento dell'iscrizione alle liste dei disabili disoccupati. Conseguentemente a questo comportamento il disabile perde il diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria e viene cancellato dalla lista del collocamento per sei mesi. Il lavoratore ha, quindi, l'onere e il dovere di rispondere alla convocazione degli uffici competente e, o di accettare il lavoro da loro proposto o di dare una giusta motivazione al rifiuto.

Il giustificato motivo può riguardare sia comprovate difficoltà della persone ad accedere, per esempio, ai luoghi di lavoro, sia situazioni in cui le mansioni risultino troppo gravose anche al punto da poter andare ad influire sulle sue condizioni di salute. È naturale e logico che spesso il giustificato motivo è soggettivo per la persona e deve essere messo in relazione ad essa e alla realtà di lavoro propostagli.

[34] Francesca Limena (2003) *Il rapporto di lavoro dei disabili: costituzione, tipologie contrattuali e aspetti applicativi in ambito locale.* Cedam, Padova

2.2. Il percorso “standard”: la richiesta di avviamento ai centri per l’impiego

Come detto precedentemente, una modalità con cui il datore di lavoro e le aziende possono ottemperare all’obbligo di assunzione è attraverso l’invio della richiesta di assunzione ai Centri per l’impiego e l’attesa dell’invio da parte loro di un lavoratore appartenente alla categoria e con la qualifica da essi richiesto; questo è il cosiddetto percorso “standard” o il canale di “base” per l’assunzione, dal momento che è l’unico che i datori di lavoro sono obbligati a seguire, laddove non vogliano stipulare delle convenzioni che sono invece discrezionali.

Le aziende nel momento in cui superano le soglie occupazionali per le quali di conseguenza è prevista l’assunzione di un lavoratore disabile, hanno l’obbligo, entro 60 giorni, di inviare la richiesta di avviamento al Centri per l’impiego territorialmente compente.

Dal momento che l’assunzione è un atto obbligatorio, secondo quanto stabilito dal D.P.R. 10 ottobre 2000, n.333[35], la richiesta di avviamento può considerarsi inoltrata anche attraverso l’invio dei prospetti informativi. Questo non soddisfa l’obbligo di formulare l’apposita richiesta di avviamento, ma sopperisce all’eventuale omissione dell’obbligo del datore di lavoro e impedisce così che il provvedimento di avviamento al lavoro del disabile venga bloccato.

Il percorso “standard” per giungere all’assunzione del disabile, comprende quindi tre fasi:

1. l’invio periodico del prospetto informativo;
2. la richiesta di avviamento, che può essere autonomo o sostituito dal prospetto informativo stesso;
3. l’avviamento del lavoratore da parte dei Centri per l’impiego.

Per quanto riguarda quest’ultima fase, la legge 482 del 1968[36] prevedeva un avviamento numerico basato semplicemente sulla graduatoria stipulata in base all’ordine di iscrizione; il datore di lavoro non poteva quindi rifiutare l’assunzione di quel disabile, anche in mancanza della qualifica utile a ricoprire quel determinato posto di lavoro, se non per motivazioni in ordine alla sicurezza per il disabile stesso e gli altri dipendenti. Questo procedimento non era di nessuno stimolo nemmeno per i

[35] Decreto del Presidente della Repubblica 10 ottobre 2000, N. 333 : Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili

[36] Legge 2 aprile 1968, n. 482: "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private"

disabili, anzi era una mortificazione poiché si sentivano così un peso e una risorsa "non collocabile".

Con la legge 68 del 1999, invece, si introducono diverse migliorie a questo sistema: per prima cosa, la possibilità di recedere dal contratto di lavoro nel caso di aggravamento del disabile in corso di rapporto nel momento in cui si accerti, nonostante i possibili adeguamenti dell'organizzazione del lavoro, l'impossibilità di reinserimento dello stesso[37].

In secondo luogo l'introduzione della possibilità per il datore di lavoro di indicare nei prospetti informativi, oltre al numero dei lavoratori computabili alla quota di riserva, anche il nominativo al fine di prediligere una forma di assunzione il più possibile concordata piuttosto che subita[38].

Questa che possiamo chiamare "chiamata nominativa" è sottoposta, però, a delle regolamentazioni:

- i datori che occupano tra 15 e 35 dipendenti, obbligati ad assumere un disabile, nel caso che effettuino nuove assunzioni possono procedere direttamente con chiamata nominativa;
- i datori che occupano tra 35 e 50 dipendenti, obbligati all'assunzione di due disabili, possono avvalersi della facoltà di chiamata nominativa per il 50%, ossia per un disabile soltanto;
- i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, tenuti ad assumere disabili nella misura del 7% dell'organico occupato, possono chiamare nominativamente i lavoratori protetti nella misura del 60% della quota di riserva.[39]

I disciplinamenti appena riportati sono dovuti alla volontà di garantire la possibilità che le occasioni e le disponibilità di posti di lavoro siano il più possibile distribuiti equamente tra tutti i lavoratori disabili interessati ad essere inseriti nel mondo del lavoro, ed evitare così che una parte di essi, a cui pochi forse si rivolgerebbero,

[37] Legge n.68/1999 art. 10 comma 3: 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. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. […]. La richiesta di accertamento e il periodo necessario per il suo compimento non costituiscono causa di sospensione del rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro può essere risolto nel caso in cui, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, la predetta commissione accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda

[38] Legge n. 68/1999 art. 9 comma 6: i datori di lavoro, pubblici e privati, soggetti alle disposizioni della presente legge sono tenuti ad inviare agli uffici competenti un prospetto dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1.[…]

[39] Francesca Limena (2004) *L'accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, Padova

rimangano esclusi da parte di una collettività che si suppone invece avere il dovere morale e l'obbligo giuridico di rendere effettivamente fruibile il diritto al lavoro.
Altra novità apportata dall'art. 9 della legge 68 del 1999, è la facoltà del datore di lavoro di precisare la categoria e la qualifica che intende far ricoprire al lavoratore che gli verrà inviato: questo meccanismo consente al datore di lavoro di poter eventualmente rifiutare l'assunzione di un lavoratore con qualifica differente da quella da lui richiesta. La legge prevede che, qualora non ci sia l'invio della qualifica "concordata", ci sia prima l'invio di un lavoratore con qualifiche simili e, solo successivamente e in via eventuale, l'assunzione previo tirocinio o addestramento.
Si desume, quindi, dalle novità portate dalla suddetta legge, che dal sistema di collocamento obbligatorio non nasca necessariamente la costituzione in automatico di un rapporto di lavoro, ma una prima dichiarazione di volontà e interesse delle parti. Queste condizioni rimarcano il principio che il disabile non ha diritto ad un posto di lavoro qualsiasi, ma al "suo" posto di lavoro che più si addica alle sue volontà e capacità, al fine di considerare il disabile una vera e propria risorsa e non più come un peso e un obbligo.

2.3. La stipula delle convenzioni previste dalla Legge 68/99

Un altro modo per il datore di lavoro di adempiere all'obbligo di assunzione è la stipula delle convenzioni. Le convezioni sono lo strumento che per eccellenza permette la flessibilizzazione e la personalizzazione del rapporto di lavoro; la legge 68 del 1999 ne individua diverse tipologie:

- le convenzioni di inserimento lavorativo (art. 11, commi 1,2 e 3);
- le convezioni di integrazione lavorativa, per soggetti che presentino particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario (art. 11, comma 4);
- le convezioni stipulate, al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei disabili, con una serie di soggetti dediti a tale attività sociale: cooperative, consorzi, organizzazioni di volontariato, ecc… (art. 11, comma 5);
- le convenzioni ex articolo 12.[40]

[40] Francesca Limena (2003) *Il rapporto di lavoro dei disabili: costituzione, tipologie contrattuali e aspetti applicativi in ambito locale.* Cedam, Padova

2.3.1. Le convenzioni di inserimento lavorativo (art. 11 commi 1, 2 e 3)

I centri per l'impiego possono stipulare con i datori di lavoro le cosiddette "convenzioni di programma" in cui vengono definiti tempi e modi delle assunzioni, al fine di favorire l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda la definizione dei *tempi* di assunzione, si prevede che il datore di lavoro non subisca provvedimenti sanzionatori nel caso in cui non provveda, nel momento in cui nel proprio organico non sono presenti lavoratori disabili, all'assunzione degli stessi; questo perché, definendo dapprima i tempi di assunzione, ha la possibilità di programmare l'inserimento del lavoratore nel proprio contesto produttivo secondo i tempi necessari all'adeguamento degli spazi e alla definizione del progetto, derogando così alle scadenze normalmente previste. Un inserimento più graduale e monitorato non è a beneficio solo del datore di lavoro, ma anche del disabile stesso e dell'intero contesto produttivo, diminuendone i rischi di fallimento e valorizzando e rispettando la persona svantaggiata.

Diverse possono essere invece le *modalità* con cui il lavoratore può essere assunto sempre all'interno di una convenzione:

- 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 rispetto a quelli previsti dal contratto collettivo, purchè l'esito negativo della prova non sia riconducibile alla menomazione del soggetto. [41]

Nella convenzione vengono inoltre specificate dettagliatamente le mansioni che saranno attribuite al disabile e le modalità con cui compierle.

Per quanto riguarda i tirocini, l'assunzione tramite questo tipo di convenzione non origina esattamente un rapporto di lavoro subordinato, ma rappresenta uno "strumento diretto a promuovere l'ingresso nel mercato del lavoro"[42].

Consiste in un inserimento temporaneo che ha lo scopo di far avere al disabile un contatto diretto con la realtà del mondo lavorativo. I tirocini hanno una durata di dodici mesi e, solo successivamente, possono essere rinnovati per altri dodici.

[41] Francesca Limena (2004) *L'accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, Padova
[42] Vedi alla nota 41

2.3.2. Le convenzioni di integrazione lavorativa (art. 11 commi 4 e 7)

Le convezioni di integrazione lavorativa sono destinate a disabili con “particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario” come ad esempio i disabili psichici o affetti da patologie come schizofrenia e autismo, soggetti con compromesse capacità di apprendimento o di pensiero.

Si precisa che nella convenzione debbano essere inseriti oltre ai tempi e alle modalità delle assunzioni, anche:

- la descrizione dettagliata delle mansioni da svolgere e le modalità con cui esse debbano essere eseguite;
- la previsione di forme di sostegno e tutoraggio da parte dei servizi di integrazione lavorativa o dei centri per l’impiego, per favorire e monitorare l’adattamento del disabile nell’ambiente lavorativo;
- la previsione di verifiche periodiche.

A differenza delle altre convenzioni questa prevede un rafforzamento delle forme di sostegno all’inserimento mirato e percorsi formativi più definiti e soggetti a controlli.

2.3.3. Le convenzioni stipulate al fine di agevolare l’ingresso nel mondo del lavoro del disabile da parte di altri soggetti pubblici e privati (ai sensi dell’art. 11, comma 5)

Oltre alle convenzioni precedentemente illustrate di inserimento e di integrazione lavorativa, è prevista una tipologia di convenzione che si distingue per la tipologia di soggetti che possono stipularle.

Essi sono:

- cooperative sociali di integrazione;
- consorzi;
- organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali;
- i centri regionali di formazione professionali;
- enti;
- istituzioni;
- cooperative sociali di lavoro e di servizi;
- centri di lavoro guidato;
- associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone handicappate.

Ci sono, quindi, sia soggetti che per loro natura si occupano di attività di integrazione a cui il legislatore da' un sostegno e un riconoscimento ulteriore, sia soggetti che vogliano aprirsi a questa strada e che hanno gli strumenti possibili in grado di realizzare tale obiettivi. Non è quindi una convenzione rivolta direttamente ai soggetti obbligati all'assunzione, come i datori di lavoro, ma anche a tutti gli altri operatori e soggetti istituzionali e non indica appositamente specifici contenuti, per consentirne l'adozione secondo le modalità più idonee per il caso specifico.

2.3.4. Le convenzioni ex art. 12

L'art. 12 della legge 68/99 esordisce dicendo "ferme restando le disposizioni di cui agli art. 9 e 11, gli uffici competenti possono stipulare con i datori di lavoro privati soggetti agli obblighi di cui all'art. 3, con le cooperative sociali [...], e con i disabili liberi professionisti, anche se operanti con ditta individuale, apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo dei disabili […] presso le cooperative stesse, ovvero presso i citati liberi professionisti […]".

Come si evince da queste parole, si possono individuare quattro soggetti: un datore di lavoro sottoposto agli obblighi di legge, un disabile che deve essere assunto a tempo indeterminato, gli uffici provinciali competenti, ed infine una cooperativa sociale o un libero professionista disabile. Si tratta della stipula di un accordo trilaterale tra il datore di lavoro, che procede alla stipula di una convenzione per l'inserimento temporaneo del lavoratore presso gli uffici provinciali competenti, in disabile e un terzo soggetto che funge da "soggetto ospitante" per il lavoratore; questo soggetto terzo può essere una cooperativa oppure un libero professionista disabile.

In questa accezione le cooperative non sono considerate come realtà imprenditoriali, ma come soggetti attivi nella realizzazione di politiche mirate all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale e, quindi, come strumento del collocamento mirato.

Inoltre il soggetto che il legislatore pone al fianco delle cooperative sociali è il libero professionista disabile, operante anche con ditta individuale e soggetto in grado di offrire un luogo e un ambiente idoneo all'inserimento del lavoratore.

L'art. 12 sancisce che le convenzioni non possono essere riproposte per lo stesso soggetto, salva l'autorizzazione del Comitato tecnico: non possono avere una durata superiore a 12 mesi e possono essere prorogabili di ulteriori 12 solamente da parte dei servizi competenti. Oltre a tale termine, il datore di lavoro può stipulare con i

medesimi soggetti e anche per lo stesso lavoratore una nuova convenzione "avente per oggetto un percorso formativo adeguato alle ulteriori esigenze formative del disabile"[43]; tale accortezze vanno ricercate nello scopo di impedire che tali convenzioni si trasformino in un mero "parcheggio" del lavoratore e per evitare, quindi, che un lavoratore destinatario di una convenzione con un determinato datore di lavoro, possa essere nuovamente "oggetto" di una successiva convenzione uguale alla precedente.

Sono previsti inoltre dei limiti quantitativi alla possibilità di stipulare tali convenzioni: esse non possono riguardare più di un disabile, se il datore di lavoro occupa meno di 50 dipendenti, ovvero più del 30% dei lavoratori disabili da assumere nel caso di organico superiore ai 50 dipendenti.[44]

Questo tipo di convenzioni possono essere ritenute valide solo se:

- contestualmente il datore di lavoro assume, a tempo indeterminato, il disabile che viene a sua volta dislocato in maniera temporanea presso la cooperativa o il libero professionista;
- tale assunzione consente la copertura dell'aliquota d'obbligo prevista;
- il disabile viene impiegato presso la cooperativa sociale o il libero professionista; i quali si assumono gli oneri retributivi, previdenziali e assistenziali per tutta la durata della convenzione, che non può eccedere i 12 mesi (eventualmente prorogabili di ulteriori 12 da parte degli uffici competenti);
- nella convenzione siano indicati: l'ammontare delle commesse affidate dal datore di lavoro alle cooperative o al libero professionista, i nominativi dei soggetti da inserire, l'indicazione di un percorso formativo personalizzato.

Nel 2007 tale articolo precedentemente nominato "cooperative sociali", viene sostituito dall'articolo 37 della legge 247 del 2007[45], denominato "convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative". Tale articolo, oltre a riprendere quello precedente, inserisce come soggetti che possono stipulare queste convenzioni, oltre ai datori di lavoro soggetti all'obbligo, alle cooperative sociali e ai

[43] Francesca Limena (2003) *Il rapporto di lavoro dei disabili: costituzione, tipologie contrattuali e aspetti applicativi in ambito locale.* Cedam, Padova
[44] Francesca Limena (2004) *L'accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, Padova
[45] Legge 24 dicembre 2007, n. 247, "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007, su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale".

disabili liberi professionisti, anche le imprese sociali e i datori di lavoro privati non soggetti all'obbligo di assunzione.
Ulteriore modifica alla precedente legge, è l'inserimento dell'articolo 12 bis denominato "convezioni di inserimento lavorativo". Tali convenzioni sono finalizzate all'assunzione di persone disabili che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, ai quali i datori di lavoro tenuti all'obbligo di assunzione, affidano commesse di lavoro; la stipula di tale convenzione è ammessa esclusivamente a copertura dell'aliquota d'obbligo.
Alcuni requisiti per la stipula di tale convenzione sono:

- l'individuazione delle persone disabili da inserire con tale tipologia di convenzione, previo loro consenso;
- durata della convenzione non inferiore ai tre anni;
- conferimento della commessa di lavoro e contestuale assunzione del disabile da parte del soggetto ospitante;
- avere nell'organico del soggetto ospitante almeno un lavoratore dipendente che possa assumere il ruolo di tutor.

Alla scadenza della convenzione, il datore di lavoro committente può rinnovarla una sola volta per un periodo non inferiore a due anni, oppure assumere il lavoratore disabile con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa.

2.4. Incentivi all'assunzione e all'integrazione dei disabili

Al fine di favorire l'integrazione e l'inserimento lavorativo dei disabili, la legge 68 del 1999 all'art. 13, successivamente sostituito dall'art. 1 co. 37 (lettera c) della legge 247 del 2007, stabilisce che ai datori di lavoro che assumono una persona disabile spettano degli incentivi e delle agevolazioni.
La suddetta legge stabilisce che Regioni e Province possono concedere un contributo all'assunzione:

- nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o con *handicap* intellettivo e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;

- nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che, assunto attraverso le convenzioni di cui all'articolo 11 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;

Al fine di rendere possibili tali incentivi, il medesimo articolo, così come definito anche dalla legge 68/1999, istituisce presso il Ministero del lavoro, il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è prevista la spesa di euro 42 milioni (a decorrere dall'anno 2008) annuale, ripartita fra le Regioni e le Province autonome proporzionalmente alla richieste presentate.[46]

La legge 68 del 1999, inoltre, prevede l'istituzione del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili da destinare al finanziamento dei programmi di inserimento lavorativo e dei relativi servizi. Tale fondo viene finanziato attraverso le sanzioni amministrative previste dalla legge[47] nei confronti dei datori di lavoro e dai contributi da essi versati; "nonché il contributo di fondazioni, enti di natura privata e soggetti interessanti"[48]

In questo capitolo sono stati descritti i vari modi in cui, secondo il legislatore, un disabile può essere assunto e quindi può essergli data la possibilità di sperimentarsi in un contesto lavorativo. Anche per i disabili e, anzi, soprattutto per loro che hanno maggiori difficoltà ad affermarsi nella società, il lavoro e la realizzazione in ambito lavorativo rappresenta un elemento dell'identità e uno strumento di socializzazione.

[46] Legge 247 del 2007 – art. 1 co. 37 lettera c: "Per le finalità di cui al presente articolo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, per il cui finanziamento è autorizzata la spesa di lire 40 miliardi per l'anno 1999 e seguenti, euro 37 milioni per l'anno 2007 ed euro 42 milioni a decorrere dall'anno 2008, annualmente ripartito fra le regioni e le province autonome proporzionalmente alle richieste presentate e ritenute ammissibili secondo le modalità e i criteri definiti nel decreto di cui al comma 5." […]Il Governo, ogni due anni, procede ad una verifica degli effetti delle disposizioni del presente articolo e ad una valutazione dell'adeguatezza delle risorse finanziarie ivi previste.

[47] sanzioni in merito al mancato adempimento dei datori di lavoro di una percentuale di lavoratori disabili proporzionato al rispettivo numero di dipendenti.

[48] Articolo 14 comma 3 della Legge 68 del 1999.

CAPITOLO TERZO

I servizi pubblici e del privato sociale che si occupano di disabilità

Nel territorio della Regione Veneto sono diversi i servizi che a livello territoriale si occupano di disabilità; questi possono essere sia a livello di servizio pubblico, come le prestazioni offerte dalle Aziende ULSS, i centri per l'impiego, i Servizi di Inserimento Lavorativo e i Centri Educativi Occupazionale Diurni, che del privato sociale, come le cooperative sociali. Verranno descritti qui di seguito i compiti e le offerte di ciascuno di questi servizi.

3.1. I servizi ULSS

L'ULSS è il complesso dei presidi, degli uffici e dei servizi dei comuni, singoli o associati, e delle comunità montane che assolve ai compiti del servizio socio sanitario nazionale in un ambito territoriale determinato.
Le Unità Sanitarie Locali, come enunciato dalla legge di riforma sanitaria che le istituisce (legge n. 833 del 1978) hanno il compito di erogare i servizi sanitari nel territorio. Questa legge individua, inoltre, i distretti come struttura tecnico-funzionale per l'erogazione dei servizi di primo livello e pronto intervento e suddivide gli ambiti di competenza in materia sociosanitaria tra Stato, Regioni e Comuni.
L'Azienda fa parte di un sistema socio-sanitario regionale, orientato al miglioramento continuo della qualità dell'assistenza per soddisfare al meglio i bisogni dei propri cittadini secondo criteri di efficienza, efficacia, costi congrui, progresso medico e tecnologico. È, perciò, impegnata a garantire livelli organizzativi adeguati, al fine di ottimizzare il potenziale professionale e umano disponibile.
All'interno di ogni Azienda ULSS è presente un'area specifica per i disabili definita Unità Operativa Disabilità Adulta Interdistrettuale. Questo servizio assicura la presa in carico della persona disabile e della sua famiglia al dine di sostenere il nucleo lungo tutto il percorso di vita. Ha il compito di promuovere il raccordo tra tutti i servizi e le strutture sanitarie, socio–sanitarie, sociali ed educative del territorio favorendo la

cultura dell'integrazione della persone con disabilità nella comunità locale. Il servizio deve promuovere l'autonomia e l'integrazione dei disabili valorizzando le loro risorse e le loro competenze, attraverso una presa in carico integrata e condividendo i progetti individualizzati con l'utente e la sua famiglia.

Le prestazioni erogate dall'azienda ULSS sono:

- la presa in carico sociale e psicologica, a livello distrettuale, delle situazioni di disabilità in stretto collegamento con la rete dei servizi sociali e socio-sanitari che concorrono alla definizione del progetto individualizzato;
- la predisposizione di percorsi individualizzati finalizzati al sollievo della famiglia, quando questa non è più in grado di provvedere all'assistenza e ai bisogni della persona disabile, che possono consistere nell'inserimento in gruppi appartamento, o nell'accoglienza diurna o residenziale (anche di natura temporanea) presso le strutture territoriali;
- la promozione di interventi di sostegno alle famiglie nella gestione a domicilio dei propri familiari disabili e attraverso il progetto di "aiuto personale-disabilità grave" promosso dalla legge del 21 maggio 1998, n. 162[49] attraverso l'erogazione di contributi economici.

3.2. I centri per l'impiego

Il centro per l'impiego è un organismo destinato ad essere fondamentale nell'economia della riforma del collocamento: è infatti deputato a svolgere il ruolo di intermediazione vera e propria tra domanda e offerta nel mercato del lavoro, attraverso un percorso completo di inquadramento del disabile in tutta la sua realtà, al fine di "mettere l'uomo giusto al posto giusto"[50]. È richiesto da questo servizio la compilazione da parte del disabile della *scheda personale*: questo permette che venga fatta una valutazione globale del soggetto, prendendo in considerazione non solo l'aspetto puramente professionale, ma anche le sue generali condizioni di vita. Il

[49] Legge 21 maggio 1998, n.162: "Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, concernenti misure di sostegno in favore di persone con handicap grave"

[50] Francesca Limena (2003) *Il rapporto di lavoro dei disabili: costituzione, tipologie contrattuali e aspetti applicativi in ambito locale.* Cedam, Padova

fine è quello di far emergere quali sono le sue “residue capacità lavorative” e impiegarle, così, nel modo migliore.
I centri per l’impiego sono strutture specifiche dedicate a rispondere in maniera efficace alle esigenze dei diversi target di utenti, differenziando l’offerta di servizio ed adeguando e personalizzando gli interventi per le specifiche tipologie di utenti.[51]
Il lavoro dei Centri per l’Impiego si rivolge ai:

- lavoratori disabili, per quanto concerne il mero collocamento obbligatorio;
- lavoratori vincitori di pubblico concorso;
- iniziative per incrementare il lavoro femminile.

Il centro per l’impiego è l'ufficio pubblico con cui le Province gestiscono e controllano il mercato del lavoro al livello locale. Esso eroga e promuove offerte di lavoro delle aziende pubbliche e private, mettendo in contatto domanda e offerta in un mercato sempre più ramificato e complesso come è oggi quello del lavoro.
I compiti che ad esso sono attribuiti sono:

- la mediazione tra la domanda e l’offerta del mercato del lavoro;
- la consulenza, l’orientamento e l’informazione per tutti coloro che vivono nel territorio e necessitano di delucidazioni relative al settore lavorativo;
- il sostengo e l’informazione circa il collocamento dei lavoratori per l’inserimento nel mondo del lavoro.

3.3. Il centro di orientamento

A partire dalla scuola media inferiore gli studenti e le loro famiglie possono aver bisogno di informazioni e aiuto nella scelta della scuola superiore o della formazione professionale. Il centro di orientamento collabora con la scuola e con i servizi sociali e sanitari e accompagna nelle scelte in vista dell’inserimento nel mondo del lavoro o in attività educative e/o occupazionali.

[51] Valerio Belotti (2007) (a cura di) *Alla ricerca di un “posto”, cooperazione sociale d’inserimento lavorativo e politiche attive del lavoro*, Comunità Edizioni, Roma

Questo servizio, in collaborazione con gli altri servizi, può anche attivare progetti al fine di aiutare il ragazzo a sviluppare l'autonomia, per esempio, nell'uso dei trasporti pubblici, dei servizi e delle opportunità di tempo libero o a promuovere le capacità in ambito lavorativo (percorsi di lavoro guidato).

3.4. Il Servizio di Inserimento Lavorativo

Il Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL) venne istituito attraverso la legge regionale n. 16 del 2001[52]. Nasce con lo scopo di valorizzare le diversità delle persone disabili, di recuperarne le risorse residue e di favorirne la realizzazione personale proponendosi di avere, sia come finalità che come strumento, un'integrazione e una stretta collaborazione tra i diversi servizi, il coinvolgimento delle famiglie dei destinatari e la personalizzazione delle attività.
I SIL operano in collaborazione con i Centri per l'impiego della Provincia, su segnalazione dei servizi specialistici (Centri di Salute Mentale, Servizio Tossicodipendenza), in collaborazione con la scuola, con il Centro di Orientamento e con le cooperative. Il SIL si propone di favorire l'inserimento lavorativo in una logica di coinvolgimento dei vari soggetti interessati, proponendosi come elemento di connessione tra i vari soggetti della rete e rappresentando un punto intermedio tra la fase riabilitativo – formativa e il futuro lavorativo.
Il S.I.L. opera a favore dei seguenti destinatari:

- minori con certificazione di handicap (L. 104/92) e/o riconoscimento di invalidità civile (L. 295/90) o in situazione di svantaggio, e le loro famiglie, che richiedano interventi di orientamento;
- persone con disabilità fisica, psichica, intellettiva, sensoriale (art. 1 della legge 68/99), che necessitano di un sistema di servizi sociosanitario di supporto e di accompagnamento;
- persone con svantaggio sociale ai sensi della L. 381/91 in carico ai servizi sociosanitari (area salute mentale, area dipendenze, ecc.), sulla base di appositi protocolli d'intesa;

[52] Legge Regionale 3 agosto 2001, n. 16 "norme per il diritto al lavoro delle persone disabili in attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68 e istituzione del servizio integrazione lavorativa presso le aziende ULSS"

- soggetti svantaggiati per i quali sia stata data delega all'Azienda ULSS da parte degli enti competenti;
- persone destinatarie di interventi di integrazione sociale in ambiente lavorativo come individuate nella DGR 3787 del 20/12/2002 avente per oggetto "Progetti di integrazione sociale in ambiente lavorativo: modalità operative e strumenti di lavoro".

Il servizio di inserimento lavorativo agisce attraverso:

- la definizione di un progetto individuale, che possa sia valutare le potenzialità, le risorse e i bisogni degli utenti, che sviluppare e migliorare le identità e le capacità di ognuno;
- la ricerca di opportunità lavorative adeguate alle caratteristiche individuali, per un adeguato incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- la costruzione di un progetto e un percorso di inserimento lavorativo che preveda sia l'acquisizione di competenze, che la valorizzazione e lo sviluppo di un positivo sistema di relazioni interpersonali, al fine di sviluppare la loro identità sociale e migliorare la qualità della loro vita;
- il sostegno, l'accompagnamento e monitoraggio del progetto come strumenti di verifica;
- la promozione della collaborazione sia della rete dei servizi, che fra soggetti istituzionali del mondo imprenditoriale, del sistema della formazione professionale e della cooperazione sociale, del volontariato e delle associazioni.

L'attività dei servizi di inserimento lavorativo ha contribuito all'affermarsi di una nuova considerazione della persona con disabilità, mettendo in evidenza risorse e valori che consentono loro di convivere con il resto delle persone senza necessariamente essere soggetti di stereotipi e pregiudizi.

Questo servizio deve avere come punto fermo quello di lavorare in modo da coinvolgere attivamente la persona disabile e la sua famiglia; è importante far prendere coscienza non solo al disabile, ma anche alla famiglia stessa, delle capacità e delle competenze della persona in modo tale da lavorare sinergicamente al fine di una loro valorizzazione e, se possibile, anche ottimizzazione.

Il Servizio di Inserimento Lavorativo lavora per progetti individuali che tengano in considerazione i bisogni del disabili, i suoi limiti e le sue risorse, prestando attenzione anche al contesto sociale in cui esso è inserito; deve adottare strategie flessibili e il

più possibile coerenti e prevedere momenti di verifica dei risultati raggiunti in modo da modificare o proseguire con la progettualità decisa. Ragguardevole in tutto questo è anche il lavoro di rete che è importante che si instauri tra le diverse realtà istituzionali e le risorse informali del territorio di riferimento, al fine di una presa in carico integrata della persona.

3.5. Il Centro Educativo Occupazionale Diurno

Il Centro Educativo Occupazione Diurno (CEOD) è il servizio di accoglienza, a carattere diurno, per persone con disabilità grave e per i quali quindi non è possibile un inserimento in azienda; anche questo servizio è una delle risposte che si da' loro in continuità con i percorsi formativi e scolastici. Esso rappresenta un'integrazione alle risorse delle persone e diviene un sostegno nel difficile compito di affrontare l'assistenza alla persona disabile che in alcuni casi è gravosa.
Il centro educativo occupazionale è una struttura a carattere diurno che ha come obiettivo quello di:

- mantenere e sviluppare l'autonomia della persona;
- favorire le relazioni interpersonali e sociali sia all'interno del servizio ma anche all'esterno favorendo collegamenti con l'ambiente territoriale che lo circonda;
- l'acquisizione di nuove capacità lavorative in rapporto alle potenzialità e alle attitudini individuali.

Rappresenta un servizio che permette sia il mantenimento e il potenziamento delle capacità raggiunte e, quindi, una maggior consapevolezza di se' e gratificazione personale, che un valido supporto per le famiglie.
L'opportunità dell'inserimento nei Centri Educativi Occupazionali Diurni, viene deciso in Unità Valutativa Multidimensionale Distrettuale (UVMD).
L'UVMD è lo strumento operativo per la valutazione di bisogni sociosanitari e consiste in una riunione che si tiene presso il distretto sanitario e che riunisce le diverse professioni e i diversi operatori che si occupano del caso, ognuno competente per la propria area di intervento.
In tale sede viene compilata la scheda S.Va.M.Di. (Scheda per la Valutazione Multidimensionale delle persone Disabili) necessaria per l'inserimento in un Centro Diurno, attraverso la quale viene valutata la situazione complessiva della persona.

Questa scheda prendendo in considerazione lo stato di salute, cognitivo, funzionale, la condizione economica, sociale e ambientale, valuta la persona nella sua globalità stabilendone così il tipo di bisogno e il progetto individuale più idoneo da attivare.

3.6. Le cooperative sociali

La legge 381 del 1991 all'art. 1[53], definisce che "le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- la gestione dei servizi socio-sanitari ed educativi (cooperative di tipo A);
- lo svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (cooperative di tipo B).

Le cooperative svolgono un'importante funzione sotto il profilo occupazionale, dal momento che, come definisce l'art. 5 della legge 381/91, gli enti pubblici possono stipulare con esse delle convenzioni per la gestione di servizi.

Le Cooperative Sociali di tipo A gestiscono servizi socio-sanitari educativi e possono farlo sia direttamente sia in convenzione con enti pubblici; la convenzione può riguardare l'incarico della gestione di servizi sociali (progetti di reinserimento sociale, centri di aggregazione per ragazzi, centri sociali per anziani, centri rieducativi per malati psichici, case alloggio, case famiglia, ecc), sanitari (strutture sanitarie, assistenza domiciliare ad anziani ecc.) o educativi (centri educativi per ragazzi, centri ludici, animazione di strada, formazione per operatori sociali, ecc.).

Le Cooperative Sociali di tipo B svolgono, invece, tutte le attività produttive, commerciali, artigianali, industriali o agricole, che sono finalizzate principalmente all'inserimento lavorativo di soggetti socialmente svantaggiati (ex tossicodipendenti, ex alcolisti, ex detenuti, malati psichici, portatori di handicap, minori a rischio di devianza, ecc.).

Lo scopo della cooperativa non è, quindi, lucrativo, ma mutualistico: è un'associazione di persone, che si riuniscono per il raggiungimento e il soddisfacimento di un bisogno comune.

[53] Legge 8 novembre 1991, n. 381 *Disciplina delle cooperative sociali*

Le cooperative sociali di tipo B rappresentano per la comunità regionale un patrimonio sociale importante in particolare per la capacità che queste imprese hanno dimostrato di favorire l'integrazione sociale e lavorativa delle persone disabili. Rappresentano un'opportunità indispensabile per quelle persone che più faticano ad entrare nel mondo del lavoro.[54]

La cooperazione sociale è capace di rispondere sia ai bisogni di inserimento lavorativo, sia all'esigenza delle persone e in particolar modo dei disabili, di essere inseriti ed integrati nel contesto sociale.

Molto importanti divengono gli interventi di rete per il supporto all'integrazione socio lavorativa dei soggetti svantaggiati, a supporto di questi c'è l'art. 14 del DLgs 276/2003[55] che può divenire un ulteriore strumento per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate e disabili. La normativa prevede infatti la possibilità per i servizi di stipulare con i soggetti del mercato del lavoro (associazioni imprenditoriali e sindacati) e con le cooperative sociali di tipo B, convenzioni per il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali da parte delle imprese.[56]

Le cooperative sociali svolgono un ruolo fondamentale per quanto riguarda l'inserimento lavorativo predisponendo programmi individuali e orientati sulle caratteristiche dell'utenza. Danno, quindi, un prestazione efficace ed efficiente, caratterizzata dall'appropriatezza e dall'equità dell'intervento e dall'accessibilità del servizio.

All'interno delle cooperative, operatori ed utenti collaborano nella condivisione di un progetto comune, in un'ottica di responsabilizzazione orizzontale dei processi decisionali e partecipazione attiva nel raggiungimento dei risultati; la programmazione e l'organizzazione stessa della cooperativa è elastica perché calata sulle caratteristiche personali di coloro che fanno parte e lavorano all'interno della stessa.

Nel prossimo capitolo, verrà contestualizzato , il quadro teorico e normativo fin qui descritto attraverso l'analisi di un caso studio: verrà descritta e analizzata la cooperativa sociale "Il Graticolato" (cooperativa sia di tipo A che di tipo B) presente

[54] G. Gorbo (2005) *Dalla scuola al lavoro: percorsi e opportunità per persone disabili* - Atti del seminario di studio 14 maggio 2004, Ferrara

[55] Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, "attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla Legge 14 febbraio 2003, n. 30"

[56] Valerio Belotti (2007) (a cura di) *Alla ricerca di un "posto", cooperazione sociale d'inserimento lavorativo e politiche attive del lavoro*, Comunità Edizioni, Roma

nel territorio dell'Ulss15 che utilizza l'attività lavorativa come mezzo educativo in grado di accrescere le capacità professionali e personali dei disabili.

CAPITOLO QUARTO

La cooperativa sociale “IL GRATICOLATO”

Dopo aver analizzato nei precedenti capitoli, dal punto di vista normativo, i diritti, le garanzie e le prospettive per le persone con disabilità, verrà descritta in questo capitolo la realtà della cooperativa sociale “il Graticolato”.
Si è deciso di analizzare come caso studio questa cooperativa, sia di tipo A che di tipo B, al fine di indagare nella realtà del territorio di chi scrive, come la normativa sull’inserimento lavorativo venga realmente messa in atto.
È stata scelta la cooperativa il Graticolato perché opera nel territorio da tanti anni, per il modo interessante in cui è articolata e perché ha saputo riorganizzarsi per meglio andare incontro alle necessità delle persone che accoglie. Essa, inserita nel territorio dell’Azienda Ulss 15, è l’unica, così come composta, ad essere presente in tale contesto; nelle altre cooperative la tipologia non è unita come in questa: o sono di tipo A, oppure di tipo B.
Il Graticolato opera al fine di valorizzare la persona, attraverso una maggior consapevolezza di sé e delle proprie capacità, e di un suo effettivo inserimento nei contesti lavorativi, sia esterni che interni alla cooperativa.

4.1. “IL GRATICOLATO”: i passaggi storici che hanno portato alla costituzione e all’attuale organizzazione

È nel 1988 che nasce la cooperativa sociale “il Graticolato” al fine di favorire l’inserimento sociale e lavorativo dei portatori di handicap che avevano concluso l’iter scolastico/formativo.
Le prime convenzioni con l’Azienda Ulss 15 furono stipulate nel 1996, per la gestione di un Centro Educativo Occupazionale Diurno per soggetti con disabilità medio-lieve in età post-scolare con obiettivi di tipo educativo e, quando possibile, di inserimento lavorativo esterno alla cooperativa.
Nel corso degli anni, poi, è emersa la necessità di diversificare l’offerta educativa ed assistenziale, ed è per questo che nel 2001 nasce un secondo Centro Diurno

denominato “Il Gabbiano”; i servizi gestiti quindi dalla cooperativa sociale “il Graticolato” sono i due CEOD[57], il primo finalizzato all’inserimento dei soggetti con disabilità medio-lieve e quindi con parziali autonomie, e quest’ultimo nato al fine di seguire disabili gravi non autosufficienti.

Come specificato nel capitolo precedente, la decisione dell’inserimento di un disabile in un Centro Diurno piuttosto che nell’altro viene presa in UVMD[58] alla quale partecipano l’assistente sociale dell’Azienda Ulss, l’assistente sociale del comune di residenza del disabile, il medico di medicina generale e l’educatore del centro diurno.

In sede di UVMD viene fatta una valutazione complessiva della situazione: vengono valutate le autonomie, le competenze, il percorso fatto, il contesto familiare e abitativo in cui il soggetto è inserito; viene considerata la globalità della persona, le sue caratteristiche personali e i bisogni assistenziali del caso e viene, infine, valutato se inserirlo nel Centro diurno per disabili medio-lievi o nel Centro Diurno per disabili gravi.

Nello stesso anno, dalla stessa analisi che ha portato alla scelta di creare un secondo Centro Diurno, emerge anche la consapevolezza della presenza di persone che, invece, possano essere potenzialmente utilizzabili ed inseribili in situazioni occupazionali esterne: è per questo che nello stesso anno nasce come spin off d’impresa, la Cooperativa Sociale “La Ginestra”, cooperativa di tipo B finalizzata all’inserimento lavorativo.

La scelta è quella di diversificare l’offerta creando due cooperative e due spazi con progetti più mirati alle tipologie e ai livelli di disabilità e non autosufficienza presenti nella cooperativa.

Le due cooperative, inizialmente iscritte ognuna nel rispettivo albo di competenza, si sono connotate fin dall’inizio come due realtà affini, che lavorano in sinergia, differenti nel progetto e negli scopi finali, ma uguali nelle politica, nella *mission* e con spazi, attività e metodologie organizzative condivise.

È nel 2011, dopo l’emanazione e l’entrata in vigore della Legge Regionale n.23 del 2006[59], che è stata possibile l’iscrizione ad un unico albo e si è costituita la cooperativa sociale a scopo plurimo attraverso la “fusione per incorporazione” della cooperativa la Ginestra, dentro la cooperativa il Graticolato.

[57] Centro Educativo Occupazionale Diurno
[58] Unità Valutativa Multidimensionale Distrettuale
[59] Art. 3 della Legge Regionale 3 novembre 2006, n. 23 “Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale”: “le cooperative possono ottenere l’iscrizione ad entrambe le sezioni…”

La cooperativa ha ora quindi una unità giuridica unica e gli scopi e gli obiettivi perseguiti precedentemente dalle due realtà distinte vengono ora seguiti dalla medesima cooperativa, che però deve sempre mantenere distinti i due rami di impresa che godono anche di trattamenti fiscali differenti.

Il ruolo inizialmente svolto dalla cooperativa La Ginestra, è stato assunto dalla cooperativa Il Graticolato, la quale è subentrata alle sue attività. Essa continua a procurare per i propri utenti attività lavorative semplici, anche se poco remunerative, che si adattano alle loro esigenze e capacità.

Un'ulteriore diversificazione dell'offerta di questa realtà avviene nel 2008. Sempre a seguito di valutazioni fatte al fine di dare risposte sempre più adeguate sia ai disabili che ai loro familiari, è nato un terzo Centro Educativo Occupazionale Diurno, denominato "Il Giglio", per dare risposta a coloro i quali vengono definiti "disabili lievi".

La cooperativa sociale "Il Graticolato" è composta dalla cooperativa di tipo A[60] che gestisce tre centri diurni "Il Graticolato" , "Il Gabbiano" e "Il Giglio" e dalla cooperativa di tipo B[61] "La Ginestra". Queste due realtà, dapprima formalmente e giuridicamente distinte, sono state fuse in un'unica cooperativa a scopo plurimo e denominata cooperativa sociale "Il Graticolato". La composizione della cooperativa sociale "Il Graticolato" nella sua globalità è riportata nella tabella seguente.

COOPERATIVA SOCIALE "IL GRATICOLATO"		**N. DISABILI[62]**
Centro Diurno "Il Graticolato"	Disabili medio-lievi	30
Centro Diurno "Il Gabbiano"	Disabili medio-gravi	30
Centro Diurno "Il Giglio"	Disabili lievi	15
Cooperativa "La Ginestra"	Cooperativa di inserimento lavorativo	25

Mission

La cooperativa si presenta come un luogo adatto alla formazione occupazionale e si pone con un ruolo di mediazione tra la persona disabile e il sistema produttivo, e, quindi, come ponte verso le altre aziende del territorio in cui opera. Essa, come

[60] Le cooperative di tipo A sono le cooperative adibite alla gestione di servizi socio-sanitari ed educativi
[61] Le cooperative di tipo B sono le cooperative che svolgono attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svataggiate
[62] I dati sono relativi agli anni 2012-2013. Il dato è stato pressoché costante anche negli anni precedenti

vedremo di seguito, può rappresentare sia un punto di arrivo in un progetto di inserimento occupazionale in situazione “protetta”, sia un punto di partenza per un inserimento futuro in una situazione “esterna”.
La cooperativa mira a potenziare le abilità tecnico-manuali impegnando i disabili inseriti, in attività che vanno dall’assemblaggio di materiale, all’imballaggio e alla realizzazione di campionari.
Essa, offrendo un luogo adatto alla formazione occupazionale, considera e utilizza l’attività lavorativa come mezzo educativo in grado di recuperare e/o mantenere quelle che si sono definite come le capacità residue della persona.
Le attività proposte ai disabili all’interno della cooperativa il Graticolato mirano a coinvolgere la persona mettendola in condizione di potersi realizzare nonostante i propri deficit o limiti. È importante, infatti, entrare in empatia con il disabile nella sua unicità, considerandolo degno di vivere e di sviluppare le proprie potenzialità, anche se residue.
L’obiettivo della cooperativa e la finalità educativa a cui tende, sono quelli dell’integrazione sociale che viene intesa non solo come “inserimento fisico” dei disabili nel tessuto sociale, ma anche nel vivere e sviluppare relazioni sociali in contesti reali fornendo loro esperienze socializzanti.

4.2. I Centri Educativi Occupazionali Diurni: Il Graticolato, il Gabbiano, il Giglio

“Il Graticolato” è un cooperativa di tipo A, costituita da tre centri diurni “il Graticolato”, il “Gabbiano” e il “Giglio” che ospitano rispettivamente 30 disabili ciascuno i primi due e 15 il terzo.
Tale cooperativa offre servizi educativi in convenzione con l’azienda Ulss 15.
In tale convenzione, di cui è allegata copia, vengono indicati e definiti i soggetti della stessa, la durata, i rispettivi compiti e le modalità operative:

1. *oggetto* - nel quale viene indicato che l’Azienda Ulss affida alla cooperativa sociale Il Graticolato la gestione del servizio di Centro diurno per disabili;
2. *destinatari* - quindi le persone in condizioni di disabilità che abbiano assolto all’obbligo scolastico;
3. *impegni dell’affidatario* - che vanno dall’osservazione delle norme nazionali e regionali relative al servizio, alla revisione annuale dei progetti individuali in

collaborazione con l'assistente sociale di riferimento, alla trasmissione di una relazione annuale sull'andamento tecnico professionale ed organizzativo-gestionale del servizio all'Unità Operativa Disabilità in Età Adulta, ecc. …;

4. *personale e funzioni* - nel quale viene indicato che gli operatori della cooperativa devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla normativa e l'individuazione di un responsabile il quale ha, ad esempio, il compito e la responsabilità della compilazione e conservazione della cartella personale, della partecipazione all'UVMD, dell'organizzazione delle risorse disponibili;
5. *orari e organizzazione del servizio* - orari di inizio e fine giornata lavorativa, periodi di chiusura del servizio;
6. *modalità di ammissione e di verifica* - ammissione tramite UVMD;
7. *impegni dell'affidante* - quindi dell'Azienda Ulss, tra cui l'impegno ad erogare le rette per ciascun soggetto inserito;
8. *vigilanza e controllo* - l'Azienda Ulss verifica, per quanto di sua competenza, lo stato di attuazione del servizio;
9. *durata della convenzione* - 4 anni;
10. *tavolo di concertazione permanente* - un tavolo di confronto fra i tecnici dell'Ulss e gli enti gestori del servizio, allo scopo di monitorare l'andamento dello stesso;
11. *piano locale della disabilità* - la conformità della convezione al Piano di Zona;
12. *controversie e spese*;
13. *tracciabilità dei flussi finanziari* - il rispetto agli obblighi previsti dall'articolo 3 della legge 136 del 2010;
14. *informativa e responsabile interno del trattamento dei dati personali*.

Le attività che vengono svolte all'interno di questi Centri Diurni sono di tipo occupazionale; i ragazzi inseriti realizzano dei piccoli assemblaggi, lavori che necessitano di una manualità fino-motoria, con fasi lavorative semplici che non necessitano l'utilizzo di attrezzi o strumenti. Vengono confezionate ad esempio scatole di colori a tempere, per dita o acquarelli, raccordi per scope e scopettoni per le pulizie, lamelle in plastica per uso medicale, bomboniere, biglietti d'auguri, articoli da regalo.

Come riportato anche nella convenzione, l'ammissione al Centro Diurno viene stabilita a seguito della valutazione multi professionale e multidimensionale fatta in Unità Valutativa Multidimensionale Distrettuale. A tale UVMD partecipano:

- il Direttore del Distretto (o suo delegato)
- il Medico di Medicina Generale
- l'Assistente Sociale dell'Unità Operativa Disabilità in Età Adulta
- un rappresentante del Centro Diurno

L'UVMD, come è stato specificato all'inizio, è il luogo adibito alla comprensione globale della persona, le sue abilità residue e potenziabili, la sua storia personale e familiare, il percorso e i progetti che l'hanno coinvolto fino a quel momento al fine di capire in quale Centro Diurno sia più opportuno l'inserimento.

Come si evince dalla convenzione, i centri diurni "accolgono persone con diversi tipi di disabilità e profili di autosufficienza, che hanno assolto all'obbligo scolastico e formativo, che fornisce interventi a carattere riabilitativo, educativo-assistenziali, occupazionali e di tirocinio pre-lavorativo, al fine di favorire nelle persone il mantenimento e lo sviluppo dell'autonomia personale, delle relazione interpersonali, sociali, culturali ed occupazionali, in rapporto alle rispettive potenzialità ed alle attitudini individuali, sulla base di progetti individualizzati, elaborati congiuntamente alle persone disabili, ove possibile, e alle famiglie".

Anche il più recente centro diurno "Il Giglio", chiamato anche C.O.P. (Centro Occupazionale Protetto) è nato con i medesimi obiettivi per cui sono stati costituiti i precedenti; esso è stato istituito al fine di accogliere quelle persone che, a seguito della classificazione delle schede S.Va.M.Di.[63], risultavano con un punteggio superiore alla soglia stabilita per le persone aventi diritto ad una retta di un centro diurno. Tali schede, che si basano su evidenze fisiche, oggettive, appurabili concretamente, tralasciano aspetti meno visibili ma altrettanto importanti come la componente psichiatrica e psicologica. Infatti, se inizialmente il C.O.P. era nato come momento di passaggio per orientare persone con disabilità lievi o con uno svantaggio sociale, da un ambiente protetto verso il mondo del lavoro, di fatto si è osservato che le persone che attualmente fanno parte di questo progetto hanno limitate o nulle possibilità di trovare collocazione lavorativa in un contesto esterno.

Anche la quotidianità del centro Il Giglio è legata a quella degli altri centri diurni, sia per quanto riguarda gli spazi, sia dal punto di vista delle attività che sono legate o a ditte proprie oppure a commesse di lavoro del Graticolato o della Ginestra. Anche il

[63] Scheda per la Valutazione Multidimensionale delle persone Disabili

metodo di lavoro è il medesimo, gruppi di lavoro da 4 ad 8 utenti, che svolgono ciascuno una fase.
All'interno del laboratorio del C.O.P. non ci sono solo utenti di questa sezione, ma anche utenti del Graticolato, un interscambio, quindi, non solo di lavori, ma anche di persone all'interno dei diversi spazi.

4.3. La cooperativa di tipo B:"La Ginestra"

"La Ginestra" è una cooperativa di tipo B, composta da 30 dipendenti di cui il 70% sono disabili (25). Tale cooperativa offre un servizio di inserimento lavorativo per persone con disagio fisico, intellettivo e sociale.
L'inserimento delle persone svantaggiate avviene attraverso l'invio da parte del Servizio di Inserimento Lavorativo, con la finalità di osservare la persona e valutare le sue potenzialità e risorse per un eventuale inserimento in un contesto lavorativo esterno alla cooperativa.
In tale periodo di osservazione, il disabile viene inserito a tutti gli effetti in cooperativa e in tutte le attività da essa portate avanti, attraverso un progetto formativo e di tirocinio. A conclusione di questo periodo, se la persona ha dimostrato di essere in grado di riuscire a mantenere ritmi di lavoro sostenuti, quali quelli richiesti in azienda, ma soprattutto emerge che possa riuscire a gestire anche l'ambito relazionale, viene allora preso in considerazione il suo inserimento lavorativo esterno alla cooperativa.
Molta attenzione viene, infatti, posta in merito alla capacità di essere inseriti in un contesto lavorativo "non protetto": se, per quanto riguarda le mere prestazioni lavorative, il disabile fosse idoneo ad un inserimento in azienda, la fragilità in ambito relazionale e il disagio psicologico che potrebbe scaturirgli, potrebbero andare a scapito sia dell'individuo stesso e del suo equilibrio personale, che delle stesse capacità lavorative.
Diviene quindi di fondamentale importanza il periodo di tirocinio svolto inizialmente dalle persone, perché strategico alla stesura di un progetto individuale appropriato.
Negli ultimi 25 anni sono stati inseriti in azienda 32 disabili e di questi nessun inserimento è stato fallimentare. Tale successo è dovuto sia al periodo di osservazione sopra descritto, sia all'accompagnamento che viene fatto durante l'inserimento.

L’accompagnamento del disabile in azienda può essere suddiviso in quattro fasi:

1. l’operatore si reca in azienda, conosce il responsabile, i colleghi che andranno a lavorare a stretto contatto con il disabile e a presentare la situazione. Avviene quindi una sorta di preparazione della ditta che lo accoglierà;
2. l’operatore accompagna il disabile e si ferma in azienda per tutto il periodo di permanenza;
3. l’operatore accompagna il disabile, ma non si ferma con lui. In questo momento avviene un monitoraggio costante della situazione, attraverso sia un confronto con il disabile, sia con il responsabile ma non è più necessaria una presenza costante;
4. il progetto di accompagnamento si conclude e il disabile diventa autonomo nel suo percorso lavorativo. In questo momento il disabile è inserito pienamente in azienda e non è più necessaria la presenza dell’operatore.

L’accompagnamento in azienda può durare alcuni mesi; la durata non è fissa e non è stabilita a priori perché dipende molto dalle caratteristiche individuali del disabile.

La cooperativa La Ginestra trae i suoi profitti esclusivamente dalle commesse di lavoro che le vengono affidate da aziende private. Tale cooperativa si pone sul mercato come una comune impresa che si occupa di assemblaggio, ma allo stesso tempo garantisce attività di recupero e di formazioni a soggetti disabili, riconoscendo loro uno stipendio o una borsa lavoro.

I disabili vengono assunti dalla cooperativa con le modalità previste dal contratto di lavoro nazionale delle cooperative e viene chiesto loro di diventare soci della stessa. Le aziende stipulano invece una convenzione di inserimento lavorativo ex art. 12 bis - Legge 68 del 1999, a cui viene allegata il “piano personalizzato di inserimento lavorativo”, l’atto di assunzione e il contratto di fornitura di commesse (di cui è allegata copia).

In tale convenzione, dopo una premessa in cui vengono indicati nominativo e requisiti del soggetto conferente (colui che conferisce le commesse di lavoro), del soggetto destinatario (la cooperativa) e del lavoratore, viene stabilita:

1. la durata della convenzione;
2. la previsione di un percorso formativo personalizzato adeguatamente supportato dalla cooperativa;
3. la predisposizione dell’atto di assunzione della durata della convenzione;
4. il contratto di fornitura;

5. le motivazioni per l'eventuale risoluzione delle convenzione o la conclusione anticipata;
6. i tempi di rinnovo al momento della scadenza della convenzione;
7. gli incentivi all'assunzione;
8. la previsione di verifiche da parte del centro per l'impiego;
9. l'eventuale modifica del piano personalizzato di inserimento lavorativo o della convenzione stessa.

Le attività lavorative che coinvolgono la cooperativa consistono in assemblaggi meccanici e manuali, lavori di imbustamento (kit o scatole con differenti materiali) e imballaggi vari, lavori su componenti elettrici, composizioni di intarsi lignei, realizzazione di campionari e assemblaggi in materiali plastico di semplice esecuzione.

4.4. Collaborazione con il Servizio di Inserimento Lavorativo

Come detto precedentemente, c'è una collaborazione con il Servizio di Inserimento Lavorativo (SIL) dell'Ulss per l'invio di disabili al fine di inserirli in progetti di tirocinio; la cooperativa, infatti, ha il ruolo oltre che di accoglienza e di inserimento del disabile, anche di osservare la persona al fine di dare un parere oggettivo in merito alle capacità, risorse e limiti della persona stessa, per capire se possa essere inserita nel modo del lavoro esterno alla cooperativa o meno.

Il rapporto con il SIL, però, non è sempre facile e scontato. Succede a volte che vengano presentati alla cooperativa quei casi per cui il servizio non è riuscito, con le risorse che ha a disposizione, ad attivare un inserimento in azienda, e per i quali allora si chiede l'inserimento in cooperativa. Tale metodologia operativa, però, non è opportuna ed adeguata, né per la cooperativa né per il disabile.

Per quanto la cooperativa lavori sempre in un'ottica di accoglienza, non può esserne fatto un utilizzo strumentale per sopperire a delle carenze e delle mancanze del servizio. Essa, infatti, è da considerare una realtà produttiva, dal momento che ha rapporti con le aziende che si aspettano dei risultati e per le quali bisogna rispondere a degli standard di qualità.

L'inserimento di persone che non abbiano capacità specifiche e adatte a quella realtà produttiva, inoltre, non comporta unicamente un aggravio generale della cooperativa,

ma ha delle ripercussioni soprattutto sul disabile; c'è il rischio che, progetti non individualizzati, non incentrati sulla persona e sulle sue reali capacità e risorse, portino il disabile stesso ad una mortificazione.
Il disabile inserito in un periodo di tirocinio per il quale, dopo un periodo di osservazione, si evincono le possibilità e le risorse per un suo inserimento in azienda, inizia, insieme all'operatore della cooperativa che lo ha seguito e insieme all'assistente sociale del SIL, il periodo di inserimento presso l'azienda; questo inserimento, come abbiamo visto precedentemente, deve essere graduale per far abituare e familiarizzare sia il disabile con il luogo di lavoro e le mansioni che andrà a svolgere, sia l'azienda e i colleghi stessi.
Nella maggior parte dei casi, le aziende in cui inserire i disabili vengono individuate dalla cooperativa più che dal Servizio di Inserimento Lavorativo; la cooperativa, infatti, essendo più inserita nel contesto territoriale, essendo conosciuta ed avendo rapporti diretti con le aziende, viene maggiormente a conoscenza di ditte che hanno la disponibilità e le caratteristiche per accogliere il disabile. Anche la scelta dell'azienda in cui inserire il disabile deve avvenire in modo congiunto tra servizi, e soprattutto in modo accurato, soprattutto nel rispetto della persona, prendendo in considerazione risorse e fragilità della stessa.

4.5. Rapporto con le aziende private

La cooperativa si pone nei confronti delle aziende in un'ottica di paternariato: ha lavorato e sta lavorando tutt'oggi, nel costruire un rapporto di fiducia con le aziende del territorio. Esse non devono fare un atto caritatevole, ma devono esprimere una volontà collaborativa; le convenzioni che stipulano non devono essere vissute come un obbligo normativo, ma devono essere considerate come una delocalizzazione di alcune attività. Le attività che vengono delocalizzate sono generalmente mansioni che persone normo-dotate considererebbero demotivanti e ripetitive, ma che per le persone con disabilità sono, invece, considerate soddisfacenti perché strategiche per dare loro la possibilità di imparare con sicurezza a fare qualcosa, e vedere il risultato finito in cui anche loro hanno contribuito personalmente, e riescono a provare soddisfazioni e gratificazioni per quello che hanno contribuito a fare.

Al momento la cooperativa riceve commesse di lavoro da 15 aziende e con queste ha stipulato un contratto di fornitura ai sensi dell'art. 12 bis della Legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".
La ricerca delle ditte idonee e i successivi contatti avvengono attraverso ricerche di mercato, ma soprattutto attraverso il passaparola; alle volte sono le aziende stesse che si propongono come porta voce e come contatto con le altre realtà aziendali. La cooperativa, inoltre, al fine di incrementare le sue commesse e farsi conoscere dal territorio e dal mercato del lavoro, organizza giornate di apertura del centro e feste tematiche. In tali occasioni vengono invitati i familiari e i loro amici, le aziende con cui c'è già un rapporto, ma anche nuove aziende con cui potenzialmente stipulare convenzioni, e questo permette alla cooperativa di farsi conoscere nel territorio.
Purtroppo la crisi che sta attraversando il nostro paese in questi anni ha colpito anche la cooperativa Ginestra e la sua rete di contatti: se nel 2009 le aziende con cui collaboravano erano 35, nel 2013 sono 15. In quattro anni quindi sono state "perse" 20 aziende, la metà delle quali sono state chiuse o trasferite all'estero.

4.6. I disabili inseriti in cooperativa

I disabili inseriti in cooperativa svolgono mediamente 8 ore di lavoro al giorno, arrivano tra le 8.00 e le 8.20, hanno una pausa di 10 minuti alle 10.20, una pausa pranzo dalle 12.10 fino alle 13.30 ed infine si riprende il lavoro fino alle 16.30 circa; naturalmente i tempi sono "a misura di disabile", non sono rigidi e ferrei, ma vengono modulati su di loro, sulla loro resistenza e capacità anche individuali.
Il lavoro non viene svolto come una catena di montaggio, ma vengono organizzate delle "isole di lavoro": ci sono gruppi di 4-5 disabili, seguiti da un operatore, che svolgono ognuno una fase del lavoro; il metodo è quindi circolare, una fase non dipende strettamente dall'altra. È stata fatta questa scelta perché i ritmi di lavoro non sono i medesimi per tutti, ogni persona inserita ha proprie caratteristiche fisiche e personali che vanno rispettate per evitare il più possibile situazioni di insoddisfazione personale e, quindi, di demotivazione e di rifiuto del lavoro da parte della persona.
Inoltre, se possibile in base alle loro capacità, viene insegnata loro più di un'attività e ruotano tra queste in modo da tenere sempre desto il loro interesse, non annoiandoli e non stancandoli.

I disabili quindi non si specializzano in un'unica mansione, ma si cerca di stimolarli, coinvolgendoli in diversi progetti e insegnando loro diversi lavori. La scelta di un'attività piuttosto che di un'altra avviene anche in merito alle preferenze del disabile stesso, che, anche spostandosi all'interno della cooperativa, i cui spazi tra le diverse realtà sono condivisi, viene a conoscenza di diversi ambiti e può avere la voglia di sperimentarsi in ognuno di essi.

Ad ognuno di loro viene assegnato un educatore di riferimento che è responsabile del rispettivo progetto al fine di comprendere se e quali obiettivi siano stati raggiunti ed eventuali modifiche da apportare. Ogni disabile, infatti, ha una propria cartella nella quale vengono raccolte tutte le informazioni ad esso riferite:

- i dati anagrafici;
- la storia familiare;
- l'esito della commissione di invalidità;
- i dati medici e gli eventuali referti di visite specialistiche;
- il progetto personalizzato di inserimento lavorativo;
- la convenzione con cui sono stati assunti;
- l'atto di assunzione;
- le progettualità concluse e in corso;
- un diario in cui vengono appuntati eventi critici o particolari accaduti durante le giornate in cooperativa;
- i colloqui con i familiari.

La cooperativa garantisce il trasporto da casa alla cooperativa (e viceversa) per gli utenti inseriti nei Centri Diurni, il cui servizio è garantito e sottoscritto dalla convenzione che la stessa ha con l'Azienda Ulss, oppure fornisce un collegamento tra il centro e le fermate dei servizi pubblici per coloro che si spostano in autonomia; solitamente i disabili inseriti all'interno de "La Ginestra" arrivano autonomamente o accompagnati dai familiari.

All'interno del percorso individuale di ogni ragazzo disabile, viene inserita anche l'attività fisica. Durante l'anno partecipano ad attività motorie quali la ginnastica e la piscina; vengono divisi in piccoli gruppi in base alle attitudini e le abilità. Il piccolo gruppo permette da una parte di continuare lo svolgimento delle normali attività lavorative e dall'altra un dialogo e un accompagnamento più diretto da parte dell'educatore.

4.7. Il ruolo dell'equipe di operatori

All'interno della cooperativa oltre ai disabili, lavorano anche educatori, operatori socio sanitari e anche operai adibiti all'utilizzo di macchinari specifici per le attività produttive.
Educatori ed operatori devono essere considerati e devono avere il ruolo di "esperti accompagnatori/facilitatori della fase lavorativa", non devono sostituirsi al disabile, ma accompagnarlo nella fase lavorativa di sua competenza. Essi lavorano attraverso una "rotazioni di ruoli": ad esclusione degli operai, che sono stati adibiti all'utilizzo di determinati macchinari o comunque sono esperti di un procedimento specifico o ricercato, educatori ed operatori sociosanitari non seguono la medesima fase tutti i giorni; turnano ciclicamente in modo tale che sappiano fare tutte le fasi del prodotto finale.
Di fondamentale importanza diventa l'approccio multidisciplinare degli operatori in modo tale che ciascuno di loro, con il proprio ruolo e grazie alla propria esperienza e professionalità, permetta una presa in carico globale della situazione.
Il lavoro d'èquipe rappresenta una vera e propria risorsa ed è un metodo operativo e lavorativo molto efficace per favorire il raggiungimento degli obiettivi che ci si è posti sia nel progetto individuale del disabile, che nel progetto generale della cooperativa stessa.
A partire dal 2009, l'equipe degli operatori è stata pianificata prevedendo un giorno di chiusura della cooperativa per un'intera giornata, solitamente l'ultimo venerdì del mese, in cui oltre a momenti di verifica, si cura la programmazione delle attività del periodo successivo. Il tempo dedicato alle riunioni di equipe è composto da tre momenti: un primo momento in cui avviene un passaggio di informazioni tecniche ed organizzative a carattere generale; un secondo momento in cui avviene una verifica nei gruppi di sezione; ed, infine, un terzo momento in cui ci si riunisce tutti insieme per condividere gli aspetti e le informazioni emerse nei gruppi di sezione e, in particolar modo, avviene un passaggio di informazioni in merito all'utenza. In questi momenti di riunione, infatti, oltre a trattare gli aspetti più organizzativi e di gestione, il confronto più importante avviene in merito agli utenti, ad avvenimenti specifici, a cambiamenti della persona; vengono discussi i vari progetti individualizzati dei ragazzi per far in modo che tutti gli operatori siano aggiornati sul percorso fatto e

sulle metodologie utilizzate, e per condividere e concordare quelle da intraprendere e adottare.
Molta importanza viene posta, inoltre, al lavoro con la famiglia del disabile. Quest'ultima viene coinvolta fin da prima dell'inserimento effettivo del disabile, al fine di farle prendere visione e conoscenza della realtà in cui il figlio verrà inserito.
È molto importante dedicare del tempo anche alla conoscenza della famiglia del disabile: capire la loro percezione della disabilità, le strategie da loro adottate e le aspettative che hanno sui figli. Bisogna quindi cercare di comprendere la storia, i vissuti, i loro modi di pensare, al fine di non entrare in conflitto o in contrapposizione ma di attuare un lavoro di rete che coinvolga anche la famiglia mettendosi in gioco professionalmente e personalmente.
Alla famiglia viene chiesta, inoltre, la disponibilità che sia lei stessa ad accompagnare il disabile nella prima settimana di inserimento, in modo tale da facilitarlo ed accompagnarlo in questa nuova fase di vita.

4.8. Altri progetti portati avanti dalla cooperativa

Per la cooperativa un aspetto molto importante è anche quello di lavorare al fine di far conoscere la propria realtà anche all'esterno e nel territorio circondante, per non creare un ambiente chiuso ed istituzionalizzante.
Due sono i progetti che sono stati attivati in questi anni: uno con le scuole, per dare la possibilità ad alcuni studenti di fare un percorso di tirocinio, ed uno che riguarda la vendita di piante e di verdure.

<u>Progetto con le scuole</u>
Tale progetto coinvolge due scuole: l'istituto professionale con indirizzo sociale e il liceo sportivo. Per quanto riguarda l'istituto professionale, ogni anno due studenti di classe quarta vengono inseriti in cooperativa per due settimane e seguono il lavoro dell'operatore, partecipando a tutte le attività proposte dalla cooperativa.
Il liceo sportivo coinvolge anch'esso sempre due alunni di classe quarta, ai quali viene chiesto di organizzare un'attività sportiva tenendo conto delle differenti caratteristiche di ciascun utente. Questo permette all'alunno di sperimentarsi nel lavoro che intende svolgere e di far partecipare i disabili ad attività diverse.

Tale progetto, portato avanti da 5 anni, permette di creare momenti di incontro tra alunni e disabili, far conoscere la cooperativa e far sperimentare agli studenti una realtà differente nell'ambito lavorativo per cui stanno studiando.
Tali progetti hanno sempre avuto esiti positivi e sono stati gratificanti sia per gli studenti a cui viene data l'opportunità di mettersi in gioco ma anche per i disabili che vivono sempre con curiosità "l'estraneo" che entra in cooperativa ed è per loro una novità stimolante.

Punto verde solidarietà

L'attività di vivaio interessa tutta la cooperativa "Il Graticolato", coinvolgendo quindi anche gli utenti dei centri diurni. Molto importante risulta anche questo progetto sia per il coinvolgimento dei disabili che dal punto di vista dell'economia della cooperativa.
Se inizialmente la cooperativa aveva investito molto sulla floricoltura, tale attività è stata, però, abbandonata dal 2012 visto il forte calo delle vendite di fiori e piante e la forte concorrenza con vivai molto più grandi e con una produzione più costante e variegata.
Contemporaneamente, c'è stata invece una specializzazione nell'ortocultura, che permette sia la vendita dei prodotti, ma anche l'utilizzo degli stessi nel menù della cucina interna alla cooperativa e quindi una conseguente riduzione dei costi.
A tale iniziativa hanno risposto sempre molto positivamente i disabili, soprattutto alcuni di essi che hanno trovano molto più stimolante e gratificante il lavorare la terra, lo "sporcarsi le mani" e stare all'aria aperta, piuttosto che fare gli altri lavori di assemblaggio di cui si occupa la cooperativa.

Dopo aver descritto ed analizzato la storia e l'attività della cooperativa, nel capitolo successivo verranno descritti gli inserimenti di due disabili: per i quali, dopo un periodo in cooperativa, si è ritenuta opportuna la permanenza all'interno della stessa oppure l'inserimento in azienda. Di tali esperienze verrà dato spazio direttamente attraverso le parole e i vissuti dei ragazzi disabili.

CAPITOLO QUINTO

La “voce” di due ragazzi disabili

Si ritiene importante, dopo una prima parte teorica e normativa, poter dare spazio a chi in questo sistema vive quotidianamente: per fare questo sono stati presi ad esempio le diverse esperienze di due ragazzi disabili.

L’intento di questo capitolo è quello di dar voce al vissuto, agli stati d’animo e all’opinione di questi ragazzi, perché oltre agli aspetti più tecnici e burocratici, si ritiene importante mettere in primo piano le persone protagoniste di questo sistema.

Il metodo utilizzato è stato quello dell’intervista dialogica, un tipo di intervista qualitativa, non strutturata. In tale metodo di ricerca non c’è un canovaccio prestabilito di domande da seguire, ma queste variano e si modificano da soggetto a soggetto. La traccia che l’intervistatore si costruisce, ha lo scopo di prepararsi all’ascolto, di fargli sperimentare l’interazione che si creerà nell’intervista.

Non ci sono quindi domande prefissate e non è nemmeno possibile predisporre uno schema rigido di intervista: “ogni colloquio è un caso a sé, l’intervistatore non può prevedere in anticipo quali direzioni prenderà la conversazione ed alla fine i dati raccolti saranno diversi da caso a caso”[64].

È un tipo di intervista il cui intento è quello di “raccogliere rappresentazioni di esperienze e di relazioni”[65]. Il ruolo dell’intervistatore è quello di stimolare ed incoraggiare gli intervistati a parlare e di ascoltare il loro racconto; egli può chiedere precisazioni o approfondimenti, lasciando però l’intervistato raccontare con parole proprie la sua esperienza.

All’inizio di ogni intervista si è esplicitato con l’intervistato, sia il metodo che si sarebbe utilizzato, sia lo scopo della stessa. Questa premessa aveva l’intento di “preparare” l’intervistato a non aspettarsi un’intervista rigida, con tempi scanditi e domande precise e che, quindi, la finalità è quella di raccogliere il racconto della loro esperienza e del loro vissuto; l’intervistatore ha il “mero” ruolo di accompagnarlo nella sua narrazione.

---

[64] Piergiorgio Corbetta (1999) *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*, il Mulino, Bologna

[65] Salvatore La Mendola (2009) *Centrato e aperto. Dare vita a interviste dialogiche*, De Agostini Scuola SpA, Novara

Le interviste si sono svolte all'interno della cooperativa ed erano presenti oltre al disabile anche i suoi genitori. Come vedremo, soprattutto per la prima intervista, la presenza e l'apporto dei genitori è stato molto importante e di sostegno per incentivare il ragazzo a parlare e per integrare qualche suo racconto.

5.1. La storia di B. S.

La prima intervista è stata fatta a B. S., signora nata nel 1972, inserita in cooperativa dal 2008.
In questa intervista, di grande supporto sono stati i genitori, che hanno sostenuto e integrato i racconti; S. è infatti molto timida e introversa e fa molta fatica ad esplicitare i suoi stati d'animo e i suoi vissuti.
S. prima dell'inserimento in Graticolato, ha lavorato prima come operaia in una fabbrica e poi in una cooperativa di pulizie.
Le precedenti esperienze, hanno fatto in modo che fosse fin dall'inizio in grado di portare a termine i compiti che le venivano assegnati; in alcuni momenti della giornata, però, ancora oggi il suo ritmo di lavoro e la sua precisione tendono a calare, e non è ancora in grado di sostenere con costanza tempi prolungati di impegno e concentrazione.
All'inizio dell'esperienza in cooperativa è apparsa molto chiusa in se stessa e dimostrava qualche difficoltà ad instaurare una relazione sia con gli operatori che con i compagni, parlando solo se stimolata da qualcun altro e relazionandosi quasi esclusivamente con persone di sesso femminile.
Con il tempo, l'ambiente socializzante che ha trovato in cooperativa, le è stato d'aiuto nel restituirle una serenità che, a detta dei genitori, era da molto tempo che non manifestava: ha migliorato i rapporti e le relazioni anche all'esterno e in occasione di feste ed incontri i familiari dichiarano di aver visto una S. ridere, dialogare e cantare come non succedeva da molto tempo.
I genitori, infatti, quando viene chiesto il loro punto di vista su come sta andando l'inserimento in cooperativa, si dimostrano contenti dell'esperienza e dei progressi da lei fatti, soprattutto per quanto riguarda gli stati d'animo e la serenità che sta dimostrando in questi anni: *"bene, molto bene, va sempre molto volentieri, alla mattina, tranne quando ha sonno* [il genitore guarda S. e sorridono] *si sveglia*

tranquillamente e noi la accompagniamo, invece al ritorno ha la possibilità di tornare con il servizio di trasporto della cooperativa. Quando torna a casa è sempre molto contenta".

Anche all'interno della cooperativa si dimostra sempre più integrata e a suo agio, iniziando a relazionarsi anche con il personale maschile, siano essi compagni o operatori. Per lei l'inserimento in cooperativa non rappresenta solo un'esperienza lavorativa, ma anche un'importante spazio di socializzazione e crescita personale.

Come si è detto, ad inizio giornata S. viene accompagnata dai genitori, mentre al ritorno torna con il servizio di trasporto della cooperativa: per lei anche questo è un momento importante per relazionarsi con i compagni anche nella convivialità: *"mi piace tornare con i miei compagni, finiamo la giornata insieme"*.

Un momento di grossa crisi è avvenuto nel 2011, quando le era stata ipotizzata l'opportunità di un inserimento in azienda; S. ha reagito chiudendosi in un mutismo (un atteggiamento superato ormai da tempo in altre situazioni) e con il rifiuto di relazionarsi sia con gli operatori che con i compagni. Solo con l'intervento congiunto di familiari e responsabile della struttura, si è riusciti a rassicurare S. in merito al suo futuro percorso e a confermarle la permanenza in cooperativa, come da lei richiesto.

Come si evince dall'intervista sembra che S. abbia rimosso il periodo di crisi avuto per la proposta di essere inserita in azienda, poiché afferma di non ricordarselo: tale racconto è stato infatti ripreso dai genitori. Secondo l'opinione di chi scrive questo periodo è stato accantonato nella memoria, più che dimenticato, e forse per S. anche il raccontarlo può far emergere vissuti molto intensi, critici e difficoltosi che non ha voglia di ricordare: *"non importa, lo raccontiamo noi. Allora nel 2011, durante uno dei colloqui che abbiamo avuto con la cooperativa, il direttore ci ha detto che c'era l'opportunità di un inserimento in azienda. Quando è stato comunicato però anche a S. lei è andata in crisi: si è chiusa in sé stessa, non si relazionava più con nessuno in cooperativa e anche qui a casa l'umore era cambiato, era meno serena. Vedendo la sua reazione, il suo cambiamento, l'idea è stata accantonata e un po' alla volta, noi insieme agli operatori della cooperativa abbiamo rassicurato S. che non sarebbe cambiato nulla e un po' alla volta le cose sono tornate alla normalità"*.

È molto importante dare attenzione anche alla famiglie e lavorare insieme ad essa nel progetto dei loro figli; i genitori vivono spesso sentimenti contrapposti: da un lato vogliono stimolare il figlio a nuove esperienze e possibilità, dall'altro però ripongono sempre molte preoccupazioni in loro. Hanno timore per il futuro, per le difficoltà che

possono incontrare e per la possibilità che possano essere messi di fronte ad esperienze troppo grandi per loro, che non sono in grado di affrontare.

Si è ritenuto opportuno, quindi, dal momento che il racconto di questa esperienza è stata fatta dai genitori, chiedere anche a loro cosa abbiano vissuto e provato. Come si deduce dall'intervista, se da un lato è stata considerata un'opportunità, dall'altro c'era il timore che le venissero fatte richieste più impegnative e che si sarebbe trovata all'interno di un contesto poco accogliente e disponibile ad accettare le sue difficoltà e i suoi limiti: "*il cambiamento di umore ci ha molto preoccupati, poi in realtà aveva già fatto altre esperienze prima di entrare nella cooperativa "Il Graticolato": ha lavorato per una cooperativa di pulizie però era insieme a altre due signore. In un azienda forse è diverso, il clima è diverso, avevamo paura che non venisse accettata e compresa, però era importante poterle dare anche questa opportunità, seppur con qualche preoccupazione, eravamo comunque concordi. Ma noi siamo sempre in pensiero, siamo genitori!"*.

L'anno scorso è stato nuovamente chiesto a S., se, qualora si fosse ripresentata l'occasione di essere inserita in un contesto esterno alla cooperativa, le sarebbe piaciuto e, se avrebbe accettato; in quella occasione S. è stata in grado di esprimere fin da subito la sua preferenza per rimanere in cooperativa: *"più in cooperativa, mi trovo meglio qui non farei il cambio"*.

Questa sua nuova consapevolezza rispetto a ciò che desidera per se stessa, conferma quanto sia cambiata e maturata in questi anni.

Molto importante, da quanto emerge dall'intervista, risulta la presenza degli operatori e degli educatori che oltre ad insegnare loro un lavoro, hanno il ruolo di mediatori tra i loro caratteri e le loro caratteristiche.

S. racconta infatti: *"l'altro giorno M.* [n.d.r.: un altro ragazzo con disabilità inserito in cooperativa] *mi ha fatto arrabbiare perché non mi ascoltava e allora io ho smesso di lavorare e mi sono allontanata perché mi infastidiva. Poi però G.* [n.d.r.: un'operatrice] *è venuta a parlarmi, abbiamo parlato anche con M. e si è risolto; ma lui fa sempre i dispetti"*.

Dinamiche di conflitto e di incomprensione tra le persone nascono in tutti gli ambienti e anche in ambito lavorativo spesso non è facile andare d'accordo con tutti ed è difficile avere le stesse opinioni: un atteggiamento, però, come quello di S., di allontanarsi da quello che stava facendo perché infastidita dal compagno, difficilmente verrebbe accettato in un contesto aziendale. L'apporto e il ruolo di

facilitatore assunto dall'operatore è stato molto importante; questo tipo di figure, non sono, però, necessariamente previste in un'azienda.
Come esplicitato anche in precedenza, in questi anni si sono potuti vedere progressi fatti da S. non solo dal punto di vista delle abilità manuali e lavorative, ma soprattutto dal punto di vista relazionale ed emozionale: l'ambiente della cooperativa ha rappresentato per S. un'opportunità occupazionale, ma in particolar modo di aggregazione, di partecipazione attiva e di crescita personale.

5.2. La storia di L. N.

La seconda intervista è stata fatta a L. N., ragazzo nato nel 1985, inserito in cooperativa nel 2003, dimesso ad aprile 2013 e ora lavora per l'azienda E.. A differenza della precedente intervista, il carattere aperto e loquace di L. lo ha portato a parlare e a raccontarsi molto; in questa intervista l'apporto dei familiari è stato minore: spesso spiegavano con altre parole quello raccontato dal figlio ma non hanno raccontato in prima persona episodi o esperienze passate.
L. fin dall'inizio della sua esperienza in cooperativa, si è dimostrato un ragazzo estroverso, allegro e socievole; si è inserito fin da subito nel gruppo dei compagni e ha fatto sentire la sua presenza perché sempre pronto a ridere e scherzare.
La cooperativa è stata per L. la prima esperienza lavorativa, ha dovuto imparare tempi e ritmi del lavoro, come stare con gli altri e come rapportarsi anche con gli operatori.
L. ha un ritardo cognitivo lieve e, quindi, pur facendo il lavoro che facevano gli altri compagni disabili, si sono presentati per lui delle occasioni per cui è stato maggiormente responsabilizzato e reso autonomo, avendo anche acquisito un maggior numero di competenze. Questo, però, se, da una parte, ha permesso di accrescere la confidenza con il lavoro e la fiducia in se stesso, dall'altra, ha portato a degli attriti con alcuni degli operatori; L. in merito a come si trovasse con gli operatori racconta infatti: *"con alcuni bene con altri proprio no, non mi sono trovato. Perché mi dicevano cosa fare e io volevo fare come dicevo io, cioè disponevo il lavoro, e quindi niente, come posso dire, non avevano tanto rispetto per me. Mi mettevo li per dare una mano e …va beh quel che è stato è stato"*.

Una delle caratteristiche di L. è il carattere molto forte e la testardaggine che lo portano a non accettare critiche, osservazioni o indicazioni diverse dal suo pensiero. Questo è quello che succedeva con alcuni degli operatori e in questi casi L. si arrabbiava e si allontanava da quello che stava facendo; i genitori raccontano: *"diciamo sì che ci saranno state sicuramente delle incomprensioni come succede dappertutto, poi però anche tu, L., hai un carattere un po' rigido, testardo: se decidi di fare le cose in un modo, le vuoi fare così. Non accetta cambiamenti, si irrigidisce e dice di no e questo succedeva anche in cooperativa"*.

Questo comportamento può essere compreso all'interno della cooperativa, ma difficilmente verrebbe accettato e gradito in un contesto lavorativo esterno. Da quello che viene raccontato durante l'intervista, questa situazione di tensione si è ripetuta anche nell'esperienza di inserimento lavorativo presso la ditta B., in cui, da un lato, L. ha in contrato un ambiente lavorativo poco accogliente, ma, dall'altro, lo stesso L. si è dimostrato essere ancora poco maturo per poter essere inserito in un contesto lavorativo diverso dalla cooperativa: *"mi avevano fatto provare da B., però li nessuno mi insegnava ed è durato solo due giorni, perché quell'ambiente non faceva per me. Perchè se fai la cosa giusta ok ma se fai la cosa sbagliata ti dicono parole"*, *"mi sono arrabbiato e ho detto subito che non volevo più andarci, ho raccontato come erano stati quei giorni e basta non ci sono più andato"*.

Tale esperienza avvenuta all'inizio del 2011, se da un lato può essere considerata negativa, dall'altro, però, ha permesso di iniziare a lavorare in modo diverso con L. e a prepararlo ad una nuova esperienza. Il lavoro fatto dagli operatori l'ha aiutato a ragionare sull'esperienza fatta e a riflettere sui lati del suo carattere su cui lavorare.

Anche in questo caso è stato chiesto il vissuto dai genitori, i quali raccontano: *"ci è dispiaciuto sicuramente, però è stata una cosa di due giorni, non è andato bene ed è potuto tornare in cooperativa. È stata una prova"*. Il carattere molto diverso dei ragazzi, porta anche i genitori a reagire alle situazioni dei loro figli in modo diverso; i genitori di L. nonostante quella prima esperienza di inserimento lavorativo non sia andata bene, non si sono preoccupati di quello che poteva aver vissuto, perché è stato subito capace di esprimere il vissuto negativo, il suo stato d'animo e ha avuto la fermezza di dire "lì io non ci voglio più andare".

Nel 2013 gli è stata prospettata l'opportunità di un nuovo inserimento esterno alla cooperativa, che però è stata accolta da L. con titubanza e perplessità, forse per timore di andare nuovamente incontro ad un ambiente ostile: *"non è che l'abbia*

presa tanto bene, non ho preso benissimo questa cosa. Dopo 9 anni che lavori in cooperativa pensavo che mi avrebbero fatto finire anche il decimo e poi ero a posto; invece dopo mi hanno proposto di andare fuori dalla cooperativa".

Il responsabile della cooperativa e i genitori hanno però insistito e spronato L. ad affrontare questa nuova opportunità.

Viste le sue capacità ed abilità, emergeva sempre di più che lo stare all'interno di un contesto protetto non lo avrebbe portato a crescere ulteriormente e che, invece, aveva bisogno di sperimentarsi in un contesto diverso. Anche i genitori ritenevano che negli ultimi anni era molto cresciuto e maturato e ritenevano che fosse pronto ad affrontare un inserimento esterno alla cooperativa: *"tutto il percorso che ha fatto in cooperativa, anche il tentativo di inserimento da B. che però non è andato bene, l'ha comunque portato a crescere. Nell'ultimo anno soprattutto con l'inserimento ad E., anche li deve ascoltare quello che gli dicono però ha imparato anche ad accettarle"*,*"l'essere rimasto per 9 anni in cooperativa gli ha permesso di fare tutto un percorso di maturazione, di fare esperienza e di imparare anche che in un ambiente di lavoro ci sono delle incomprensioni o comunque che capita di non andare d'accordo con tutti. È cresciuto e nel frattempo ti sei fatto anche la patente!"*.

L'inserimento all'interno dell'azienda E. è stata, infine, accettata da L. e si è rivelata per lui molto positiva: "*anche se all'inizio ho fatto un po' di fatica poi l'ho presa al volo. All'inizio è stato un po' così perché dovevo conoscere l'ambiente, le varie cose; dopo andando avanti mi hanno insegnato tutto e mi hanno detto di non preoccuparmi che mi stavano dietro, ho trovato un ambiente tanto familiare"*.

Quando viene chiesto a L. se si ricorda com'è stato il primo periodo racconta: "*all'inizio cioè era il primo giorno e mi hanno detto subito che ero un pesce fuor d'acqua, dopo però prendendo mano, ho iniziato a macchinare e mi trovo bene. Sto imparando ancora un po' di cose ma mi trovo bene"*.

Un aspetto che emerge molto spesso dall'intervista è il rapporto positivo che un po' alla volta L. ha instaurato con i colleghi, l'ambiente accogliente e familiare che l'ha accolto; ora si sente parte del gruppo, si sente parte di qualcosa e sente che anche il suo lavoro è importante: gli è stato chiesto di fare degli straordinari e ha invitato a cena i colleghi nel periodo delle feste.

Rispetto all'esperienza in cooperativa L. trova queste differenze: *"una differenza..beh qui facevo, mi muovevo, cioè ero in movimento diciamo, adesso sono sempre seduto al computer; non mi dispiaceva neanche il lavoro manuale ma anche questo mi*

piace, non è male”, *“una cosa che mi piaceva di più della cooperativa è che per natale si stava di più a casa, invece li abbiamo solo i giorni di festività!”*.

Come si evince da queste storie, un aspetto che le accumuna è l’importanza dell’ambiente e del contesto lavorativo; più che il lavoro in sé, quello che viene sentito maggiormente è il clima e la disponibilità all’accoglienza dei colleghi.
È necessario riporre molta attenzione al contesto lavorativo che accoglierà il disabile, al clima che troverà e al livello di accettazione, di comprensione e di sensibilità di coloro che diventeranno i suoi colleghi. In entrambe le interviste, infatti, l’aspetto del lavoro che trovano più positivo è la relazione instaurata, il sentirsi accettato e il far parte di un gruppo.
Lo strumento “lavoro”, quindi, permette loro oltre che a crescere, maturare e sperimentare le proprie capacità, anche di sentirsi accettati, integrati e di far parte del mondo esterno.
Infine, entrambe le storie, hanno al loro interno un momento di difficoltà e crisi dovuto all’ipotesi e all’inserimento in un contesto esterno alla cooperativa. Molta attenzione bisogna riporre non solo all’ambiente che li accoglierà, ma, anche, al “momento giusto” per fare questo tipo di cambiamento.
È fondamentale valutare attentamente le competenze, le conoscenze e le abilità acquisite, durante tutto il percorso fatto dal ragazzo disabile; le sue capacità personali di affrontare un contesto non protetto, ma soprattutto ascoltare le sue aspettative e i suoi desideri.
Proporre questo tipo di cambiamento in un momento non adatto, potrebbe creare nel ragazzo una scarsa considerazione di se stesso, ad una sfiducia nelle proprie capacità e a demotivarlo nel suo percorso di crescita.

CONCLUSIONI

Nel tirare le fila di quanto presentato in questa tesi di laurea si cerca, a questo punto, di dare una risposta alla domanda chiave che ha guidato questo lavoro: ovvero, se ci sono nel territorio delle reali opportunità di inserimento lavorativo per le persone disabili e quali sono le criticità di questo sistema.

È necessario considerare l'inserimento lavorativo non solo come collocazione in un posto di lavoro, ma come integrazione in un ambiente caratterizzato da relazioni. Questo non è così facile ed automatico.

Si è parlato molto di inserimento nel posto adatto, di collocamento mirato, di porre attenzione ai desideri, ai pensieri, alle caratteristiche della persona con disabilità, ma questo non è sempre realizzabile.

Al giorno d'oggi, inoltre, con la crisi che sta attraversando il nostro paese, è difficile per chiunque trovare un'occupazione, soprattutto stabile; quando c'è l'aggravante della disabilità questo diventa quasi impossibile.

Nella società ci sono due problematiche legate al mondo delle aziende: da una parte appunto la crisi che molte di queste stanno attraversando e, quindi, il conseguente venir meno dell'obbligo all'assunzione di dipendenti disabili; dall'altra i modi che queste trovano per ovviare all'assunzione.

Capita spesso, infatti, che le aziende inviino le richieste di assunzione ai Centri per l'Impiego indicando la mansione e la qualifica per la quale hanno bisogno: queste, però, sono qualifiche che raramente le persone con disabilità hanno, come ad esempio una laurea.

Dopo il periodo di prova, quindi, l'azienda non assume il disabile perché non rispecchia la qualifica da lei richiesta: così facendo adempie all'obbligo di invio della richiesta di assunzione e la responsabilità ricade sui Centri per l'Impiego che non hanno saputo rispondere adeguatamente al tipo di richiesta.

Altra difficoltà nel rapportarsi con le aziende è la scarsa attenzione che queste ripongono nella persona con disabilità. Essa, nei primi tempi, ha bisogno di attenzione e sostegno per apprendere il lavoro, e di essere accolta in un ambiente che la sostenga. Questo, come si evidenzia anche dalle interviste dei ragazzi, non sempre avviene e non è sempre scontato.

Imparare un lavoro nuovo, inserirsi in un contesto e in un gruppo già avviato è difficile per chiunque; ci sono momenti di insicurezza, di imbarazzo, che con il tempo

vengono superati. Per un ragazzo con disabilità, però, questo è ancora più difficile: il tempo necessario potrebbe essere più lungo, ma non tutti hanno l'accortezza di comprenderlo e di accettarlo.

Questo aspetto ha delle conseguenze importanti per il disabile.

È demotivante e svilente trovarsi di fronte ad un ambiente in cui non si viene accettati per la persona che si è; far parte di un mondo in cui anche se viene professata l'uguaglianze e la parità di trattamento, così in realtà non è. Le persone con disabilità sono per prima cosa persone e bisogna considerarle per quello che sono, non per le difficoltà che hanno e dare loro le stesse possibilità date agli altri.

La realtà della cooperativa conosciuta è una risorsa e una risposta valida per le persone disabili; ma non per tutti i tipi di disabilità.

Non tutte le persone con disabilità sono "adatte" a questa cooperativa. È una cooperativa oltre che di servizi, di inserimento lavorativo, e i disabili inseriti in quest'ultima devono comunque essere in grado di compiere delle attività. La cooperativa deve rispettare tempi di scadenza e deve rispondere, anche in termini di qualità, alle richieste delle ditte; anche l'inserimento in questo contesto richiede quindi una riflessione, sia per rispetto del disabile che del lavoro della cooperativa.

Ci sono persone che non sono adatte a questa realtà, perché, seppur disabili, hanno delle capacità e delle risorse che in cooperativa sarebbero "sprecate": loro stessi, nel lungo periodo, si sentirebbero inadeguati e il loro ruolo diventerebbe *borderline*. Non possono essere considerati degli operatori, ma hanno delle capacità superiori a quella degli altri loro compagni.

La cooperativa è, però, la realtà a cui i servizi pubblici si rivolgono maggiormente.

Ritengono che debba sempre dare una risposta positiva: aziende disponibili all'assunzione non ci sono e si rivolgono quindi alla cooperativa. Ma questo, per le motivazioni sopra indicate, non è sempre possibile.

Inoltre, anche la cooperativa risente sempre più della crisi e, negli ultimi quattro anni, il numero delle aziende che le affida delle commesse di lavoro è diminuito.

Si rischia di vedere la cooperativa come la soluzione più facile, senza però prendere in considerazione colui che deve essere il protagonista del progetto di inserimento: il ragazzo con disabilità. Spesso l'atteggiamento che i servizi pubblici rischiano di adottare nei confronti del privato sociale è quello della delega. Arrivano a loro perché non hanno alternative, non hanno aziende disponibili all'assunzione o a progetti di

tirocinio, ma questo è svilente e irrispettoso nei confronti dell'operato della cooperativa.

Anche la stessa convenzione di servizi stipulata tra l'Azienda Ulss e la cooperativa il Graticolato rischia di diventare una mera delega. Il servizio pubblico e la cooperativa quale ente gestore, limitano la propria relazione a momenti indispensabili come le verifiche programmate in corso d'opera, quelle finali, al rinnovo o alla stipula del contratto, senza avvertire la necessità di scambiare saperi anche in momenti non predefiniti, poiché questi vengono elaborati solamente all'interno del soggetto gestore.[66]

Se, però, non c'è una discussione, una progettualità co-costruita, una condivisioni di saperi e idee di chi lavora nello stesso ambito, si perde anche in termine di qualità del servizio fornito.

È importante ascoltare i bisogni, le paure e i desideri dei ragazzi; anche se con alcuni di loro non è facile, perché timidi, introversi, insicuri, non è un aspetto da trascurare.

Altra criticità di tale sistema è la mancanza di raccordo tra i vari servizi protagonisti e l'assenza di una visione generale univoca della disabilità: una linea comune e una regia che dia linearità ai percorsi.

Tutti i servizi, comprese le scuole, che hanno a che fare con i ragazzi con disabilità, sono segmentati tra loro. Ognuno ha il proprio ruolo, fa il proprio lavoro, ma manca un raccordo tra tutti.

Aggravante di questo è che ognuno ha una propria idea della disabilità e della persona con disabilità, prima fra tutte la scuola. Oggi i disabili vivono all'interno dell'ambiente scolastico un'esperienza di forte inclusione ed integrazione sociale e le insegnanti fanno un grosso investimento sulle loro potenzialità e capacità. Ogni insegnate ha, quindi, un suo punto di vista e delle aspettative sul percorso che il ragazzo con disabilità dovrà affrontare, ma spesso queste aspettative non possono essere realizzate perché il mondo del lavoro è molto diverso da quello della scuola.

Il percorso e l'attività svolti dagli insegnati, però, non sono sbagliati, anzi, hanno come approccio quello di guardare alla disabilità lavorando su capacità e risorse. Questa modalità trova però molti ostacoli nel mondo del lavoro. Quello che manca, quindi, è una visione comune di cosa sia la disabilità e di quali siano le possibilità per le persone disabili.

[66] Mauro Ferrari, *Interazioni inevitabili. Operatori sociali pubblici e privati nel welfare locale*, in "Rivista trimestrale di scienze dell'amministrazione", n.4/2012

È assente una regia che tenga unite le fila del progetto e dei vari passaggi tra i servizi; la scomposizione della presa in carico per settori e per competenza definita anche dai piani di zona, se da una parte consente una migliore specificazione nei confronti dei soggetti del proprio lavoro, dall'altro, con la relativa attribuzione a ciascun settore di proprie sedi, personale specializzato e risorse, rende difficile e non scontato il momento dell'integrazione delle varie fasi del progetto.

Questo sistema così complesso e frammentato va a scapito non solo dei servizi stessi e degli operatori, ma, soprattutto, della famiglia e dei disabili, che spesso si trovano disorientati e senza punti di riferimento.[67]

Un altro aspetto che viene sottovalutato è il lavoro che bisogna fare non solo con la persona disabile, ma anche con la sua famiglia.

Bisogna lavorare affinché si arrivi ad una consapevolezza delle reali capacità, risorse e possibilità per il figlio. Il rischio è che la famiglia si sostituisca al disabile, che prenda decisioni al suo posto, che gli si neghino delle possibilità per il timore di un fallimento, o lo si spinga in attività più grandi di lui perché non si ha una reale conoscenza e consapevolezza delle difficoltà del ragazzo.

Lavorare con la disabilità è molto complesso, particolare e delicato perché si deve contemporaneamente tener conto di problematiche sociali e personali.

Le persone con disabilità arrivano ai servizi non pretendendo una prestazione, ma per chiedere di essere considerati e visti in quanto essere umani con dei diritti uguali agli altri. Non vogliono un contesto che li guardi con compassione, ma che li stimoli, li accetti e li supporti, così, per quello che sono.

Il ruolo dei servizi, siano essi pubblici o privati, è quello di potenziare le capacità dei per permettere loro di affermare la propria esistenza e compiere la propria volontà.

Questo, però, non è sempre automatico, perché alle volte si fa fatica a capire e comprendere quale sia la strada giusta da percorrere e, purtroppo, bisogna fare sempre i conti con risorse che scarseggiano, sia dal punto di vista economico che del personale; è un ambito in cui bisogna mettere insieme diversi interessi: le persone, l'azienda, la società e questo alle volte risulta impossibile.

I servizi sono oberati di lavoro e non riescono a prestare la giusta attenzione ad ogni progetto, non riescono a tenerlo costantemente monitorato e a supportarlo in ogni

[67] Mauro Ferrari, *La sostenibile leggerezza del welfare? Opportunità, insidie e traiettorie nel welfare locale e tra i suoi attori*, in "Autonomia locali e servizi sociali", n.4/2012

sua fase; la segmentazione quindi non c'è solo tra i diversi servizi, ma anche all'interno dei servizi stessi.

Purtroppo il vincolo ultimo con cui devono sempre fare i conti sia i servizi che le aziende è l'aspetto economico e questo non solo è irrispettoso nei confronti delle persone con disabilità, ma è anche demotivante per chi ci lavora.

Una realtà come quella della cooperativa il Graticolato, che è riuscita negli anni a riorganizzarsi e a migliorarsi per incontrare i bisogni delle persone con disabilità, è purtroppo più una rarità che la norma. Spesso, infatti, gli ostacoli, burocratici, normativi ed economici portano a fermare iniziative e progettualità, ancora prima che queste inizino o a bloccarle strada facendo.

Lo stesso nome della cooperativa "Graticolato" rimanda all'immagine di una graticola, quindi un qualcosa di instabile e poco sicuro, condizione che vivono sia i ragazzi con disabilità, che le loro famiglie; ma, anche, gli stessi operatori che devono fare i conti con un sistema precario, frammentato e complesso.

Secondo il parere di chi scrive, di fondamentale importanza sarebbe l'istituzione di un tavolo di lavoro tra i diversi servizi, sia pubblici che privati, che sono a contatto con la disabilità.

Bisognerebbe programmare dei momenti di incontro e di discussione tre le differenti realtà che operano nel territorio, ognuna con le proprie peculiarità e finalità, perché emergano i punti di forza e di debolezza del sistema. L'intento di realizzare tale sinergia, è quello di mettere in comunicazione i diversi servizi e di delineare, così, delle linee di indirizzo comune.

Nel corso degli anni sono stati fatti dei progressi e dei cambiamenti all'interno del sistema del mondo del lavoro, per favorire un inserimento delle persone con disabilità, ma molto bisogna ancora fare per arrivare ad una loro reale ed effettiva integrazione e per farli sentire parte del mondo.

Allegato 1

CONVENZIONE PER LA GESTIONE DEI CENTRI DIURNI PER DISABILI
"il Graticolato", "il Gabbiano" e "il Giglio"
CON LA COOP. SOC. IL GRATICOLATO di San Giorgio delle Pertiche
PERIODO 01.01.2012 - 31.12.2012

Tra
l'Azienda U.L.S.S. N. 15 "Alta Padovana"

con sede legale in Cittadella, via Casa di Ricovero n. 40, Cod. Fisc. 00347610289, rappresentata dal Direttore dei Servizi Sociali Dott. Gianfranco Pozzobon, autorizzato alla stipula del presente atto,

e
la Coop. Soc. IL GRATICOLATO
con sede a San Giorgio delle Pertiche, in via Buson, n. 7, - Cod. Fisc. 02191560289 rappresentata dal Presidente , autorizzato alla stipula del presente atto,

premesso che

- in esecuzione degli artt. 15 e 16 della L.R. 24/94, di attuazione dei principi cui alla legge n. 381/91, gli Enti Pubblici possono affidare mediante convenzione la gestione di servizi socio sanitari ed educativi a soggetti terzi non aventi scopo di lucro;
- la legge n. 328/2000 ed il successivo atto di indirizzo e coordinamento prevedono che alla gestione e all'offerta dei servizi provvedano anche organismi del Terzo Settore in qualità di soggetti attivi nella progettazione concertata degli interventi, privilegiando formule di trattativa negoziale;
- la L.R. n. 23/2006 "Norme per la promozione e lo sviluppo della Cooperazione Sociale", prevede e sostiene le forme di partecipazione della cooperazione sociale alla programmazione, organizzazione e gestione del sistema integrato di interventi e servizi alla persona e promuove e sostiene il conferimento della titolarità del servizio alle cooperative sociali e l'affidamento diretto dei servizi, quale passaggio necessario per la piena attuazione della sussidiarietà orizzontale;
- il principio della sussidiarietà, sancito dall'art. 118 della Costituzione, ribadito dalla L. 328/2000, è da tempo caratteristica principale del sistema di gestione utilizzato nel territorio dell'Alta Padovana dalla Conferenza dei Sindaci in stretta collaborazione con l'Azienda ULSS n. 15 e i soggetti del terzo settore;
- a seguito di un complesso ed elaborato processo di concertazione, secondo il nuovo modello di programmazione partecipata, per il monitoraggio delle attività convenzionate, l'individuazione delle criticità, la valutazione delle opportunità di adeguamento e miglioramento delle prassi esistenti in una logica di processo continuo di programmazione e valutazione dei servizi, con deliberazione del Direttore Generale n. 1125 del 29.12.2006 sono stati formalizzati gli affidamenti diretti dei servizi di accoglienza diurna delle persone disabili e il servizio integrativo di assistenza scolastica e domiciliare a minori disabili e di assistenza domiciliare alle persone disabili e non autosufficienti del territorio ai soggetti del terzo settore che hanno aderito al tavolo della co-progettazione e si sono attivamente adoperati nell'elaborazione di un progetto comune di attuazione della rete di servizi sociali e dell'integrazione socio-sanitaria, attraverso il quale "conseguire" un uniforme livello qualitativo dei servizi e realizzare un miglior coordinamento degli interventi nel territorio;
- tutti i soggetti partecipanti al tavolo di co-progettazione hanno aderito alla programmazione e progettazione dei servizi per il nuovo Piano di Zona, alle seguenti condizioni:

Coop. Soc. IL GRATICOLATO
Il Presidente

A.ULSS 15
il Direttore dei Servizi Sociali

- ✓ conferma delle rette in corso, con adeguamento all'indice ISTAT dei prezzi al consumo; le stesse rette saranno annualmente adeguate nelle stesse forme;
- ✓ affidamento del servizio per la durata di anni 5, rinnovabili per ulteriori 4 anni, previa positiva verifica della qualità dei servizi erogati, fatto salvo il diritto di recesso e la valutazione dell'attualità o necessità del loro mantenimento;
- ✓ revisione della misura del corrispettivo, in relazione alle modifiche da apportare secondo gli standard che saranno emanati dalla Regione;

- con deliberazione n. 992 in data 07/12/2011, modificata con deliberazione n. 236 in data 08.03.2012, esecutiva, è stato formalizzato il rinnovo per un ulteriore anno, fino al 31.12.2012, in attesa della conclusione del procedimento autorizzativo relativo alla L.R. n. 22/2002. Al conseguimento dell'autorizzazione all'esercizio, il rapporto sarà formalizzato fino al 31.12.2015;
- fra i soggetti individuati, l'A.Ulss 15 intende avvalersi della collaborazione della Coop. Soc. IL GRATICOLATO con sede legale a S.Giorgio delle Pertiche, in via Buson, 7, per l'attuazione di un servizio di accoglienza semiresidenziale di soggetti disabili, con differenti livelli di non autosufficienza, presso i Centri diurni attivi presso la sede operativa di via Buson, 7 – S.Giorgio delle Pertiche;
- la Coop. Soc. IL GRATICOLATO:
  - *a.* ha presentato alla Regione in data 23.05.2012 richiesta di autorizzazione all'esercizio prevista dalla L.R. n. 22/2002, ed è in attesa della visita di verifica:
    - per n. 30 posti nel Centro diurno *"Il Graticolato"*;
    - per n. 30 posti nel Centro diurno *"Il Gabbiano"*;
    - per n. 15 posti nel Centro diurno *"Il Giglio"*;
  - *b.* è iscritta all'Albo regionale delle cooperative sociali, istituito presso la Giunta Regionale del Veneto, ai sensi dell'art. 5 L.R. n. 24/01994, al n. P-PD0024;

Vista la L.R. n. 22 del 16.08.02 "Autorizzazione ed accreditamento delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e sociali" e le DD.G.R. di attuazione;

Vista la L.R. n. 23/2006 "Norme per la promozione e lo sviluppo della cooperazione sociale" e la D.G.R. di attuazione n. 4189/2007;

Vista la D.G.R. del 29.12.2011 con la quale è stabilito che, nelle more dell'adozione di un provvedimento che normi come modalità ordinaria per la gestione dei servizi socio-sanitari residenziali e semiresidenziali l'accordo contrattuale (cosiddetta "quarta A" prevista dalla L.R. n. 22/2002), si fa riferimento alle procedure normative regionali vigenti (L.R. n. 23/2006 e D.G.R. n. 4189/2007);

Vista la citata deliberazione n. 992/2011 con la quale è stato approvato lo schema della convenzione da stipulare;

Visto il progetto di gestione elaborato a seguito dei lavori del tavolo di co-progettazione;

Accertato che sussistono i requisiti di professionalità del Soggetto affidatario, come definiti dalla normativa di riferimento;

si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1 - Oggetto.

L'A.ULSS 15 di Cittadella, di seguito denominata per brevità ***A.ULSS***, affida alla Coop. Sociale IL GRATICOLATO, con sede a San Giorgio delle Pertiche, in via Buson, n. 7, di seguito denominata per brevità ***Affidatario***, la gestione del servizio di Centro diurno per disabili *"Il Graticolato", "Il Gabbiano" e "Il Giglio"* nella sede di San Giorgio delle Pertiche, in

Via Buson, n. 7, presso il "Centro Paolo VI", destinati ad accogliere persone disabili in condizione di gravità, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992, residenti nel territorio dell'A.Ulss 15, per l'ulteriore periodo dal ***01.01.2012*** al ***31.12. 2012.***

Il Centro diurno è un servizio territoriale, destinato a persone con diversi profili di autosufficienza, in età post scolare, che fornisce interventi a carattere riabilitativo, educativo-assistenziali, occupazionali e di tirocinio pre-lavorativo, al fine di favorire nelle persone il mantenimento e lo sviluppo dell'autonomia personale, delle relazioni interpersonali, sociali, culturali ed occupazionali, in rapporto alle rispettive potenzialità ed alle attitudini individuali, sulla base di progetti individualizzati, elaborati congiuntamente alle persone disabili, ove possibile, e alle famiglie, promuovendo nella comunità locale una cultura di integrazione.

Consente, inoltre, di integrare le risorse della famiglia, a sostegno dell'assistenza alla persona disabile, contrastando il ricorso all'istituzionalizzazione, rendendo così effettivo il diritto della persona disabile a permanere nel proprio ambiente di vita.

Art. 2 - Destinatari.

Persone, residenti nel territorio dell'Alta Padovana, in condizione di disabilità, con diversi profili di autosufficienza, che hanno assolto l'obbligo scolastico e formativo e le cui verificate potenzialità residue non consentono idonee forme di integrazione lavorativa.

In via eccezionale, possono essere ammessi al Centro diurno minori in età scolare, in condizione di particolare e gravissima disabilità, su richiesta dei servizi territoriali competenti (Servizio di Neuropsichiatria, Psicologia e Riabilitazione per l'Età Evolutiva e Servizio Integrazione Scolastica e Sociale Disabili) e relativa autorizzazione da parte dell'Unità Valutativa Multidimensionale Distrettuale [U.V.M.D.]. Per tali inserimenti, il progetto individuale deve essere integrato con quello dell'istituzione scolastica.

L'inserimento, con oneri a carico dell'A.Ulss, è autorizzato fino al compimento del 65° anno di età, dopo di che si accede alla rete dei servizi di semiresidenzialità e residenzialità extraospedaliera estensiva per anziani non autosufficienti.

Art. 3 – Impegni dell'Affidatario.

L'*Affidatario*, che si avvale di proprie attrezzature, servizi e personale e delle attuali sedi, si impegna:

A. a rispettare, per tutta la durata della presente convenzione, tutte le norme nazionali e regionali relative al servizio e le eventuali modifiche che dovessero intervenire, compreso il mantenimento degli standard regionali;

B. a predisporre la Carta dei Servizi, secondo uno schema concordato, ove sono definiti i tempi, i criteri di accesso ai servizi, le modalità di funzionamento, le modalità di valutazione dei servizi da parte degli utenti e di quanti rappresentano i loro diritti, le procedure utilizzate per la tutela degli utenti;

C. a procedere alla revisione annuale dei progetti individuali, in collaborazione con l'Assistente Sociale di riferimento, utilizzando gli strumenti di valutazione previsti;

D. a predisporre e trasmettere all'U.O. Disabilità in Età Adulta, con periodicità annuale, una relazione sull'andamento tecnico professionale ed organizzativo-gestionale del servizio, necessaria per una valutazione in merito alla produttività degli interventi ed ai risultati conseguiti. Si prevedono comunque dei momenti di verifica, con cadenza quadrimestrale, sullo stato di attuazione dei progetti educativi individualizzati;

E. a trasmettere altresì alla Direzione dei Servizi Sociali dell'A.Ulss 15, entro il 30 giugno, il bilancio di esercizio dell'anno precedente ed il rendiconto economico, con evidenza dei finanziamenti ed altre entrate derivanti dall'attività oggetto della presente convenzione;

F. a non richiedere ai soggetti inseriti e alle loro famiglie contributi in relazione alle prestazioni, servizi o attività oggetto della presente convenzione, fatte salve eventuali modifiche dell'attuale normativa regionale in materia;

G. ad allegare alla relazione annuale l'elenco nominativo del personale impiegato, con relative qualifiche e profili professionali e tipologia del rapporto di lavoro (dipendente/ non dipendente; a tempo pieno o a n. x ore/settimanali),

H. ad utilizzare per il servizio di trasporto degli utenti idonei automezzi, debitamente attrezzati, con oneri a totale carico dell'Affidatario. Deve essere garantita la disponibilità di un accompagnatore nei momenti di trasporto degli ospiti, laddove la gravità dell'handicap lo richieda. Il servizio di trasporto è funzionale alle attività e agli orari del Centro e deve essere organizzato in modo tale che il tempo di permanenza nell'automezzo non sia superiore ai 45 minuti;

I. a garantire agli utenti la possibilità di consumare il pasto presso la struttura, in locale appositamente attrezzato, sulla base di apposite tabelle dietetiche da sottoporre all'approvazione dell'A.Ulss. Durante la consumazione del pasto presso il Centro, deve essere garantita agli ospiti la continuità della funzione educativa assistenziale e di vigilanza da parte degli operatori. Ogni richiesta di dieta particolare deve essere accompagnata da specifico certificato medico;

J. a rispettare, per gli operatori impiegati nella gestione del servizio, tutte le norme e gli obblighi assicurativi previsti dalla contrattazione di settore;

K. ad assicurare lo svolgimento del servizio nel rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro;

L. a tenere costantemente aggiornato il registro delle presenze degli ospiti e degli operatori, da trasmettere in copia unitamente ai documenti di spesa;

M. a stipulare un'apposita polizza assicurativa contro gli infortuni che possono accadere agli utenti durante le attività previste nella presente convenzione; ovvero copertura previdenziale contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nonché per responsabilità civile verso terzi;

N. ad assumersi le conseguenti responsabilità ed oneri nei confronti dell'A.ULSS e di terzi nei casi di mancato conseguimento degli obiettivi e di mancata adozione dei provvedimenti necessari alla tutela delle persone e degli strumenti impiegati nella gestione dell'attività in convenzione. In caso di mancata realizzazione dell'attività convenzionata, l'A.ULSS interviene, a garanzia del risultato ed in virtù del potere di controllo sostitutivo, anche mediante l'affidamento a terzi del servizio in questione, con spese a carico dell'affidatario medesimo;

O. a garantire la riservatezza delle informazioni riferite a persone che fruiscono delle prestazioni oggetto della convenzione.

Art. 4 – Personale e funzioni.

Gli operatori dell'Affidatario sono Educatori Professionali, Istruttori tecnico-pratici e Operatori Socio Sanitari (oppure O.A.A. o O.T.A.), in possesso dei requisiti previsti dalla normativa in vigore. Il numero e la tipologia del personale è definito sulla base degli standard regionali. L'Ulss e l'Affidatario concordano di ridiscutere i rapporti e la dotazione organica del Centro in caso di revisione degli standard da parte della Regione nel periodo di validità della presente convenzione.

È inoltre individuato il Responsabile dei Centri, in possesso di laurea specialistica in area socio-psico-pedagogica, salvaguardando le situazioni esistenti. Tale funzione, di Responsabile del Centro, deve essere chiaramente distinta dalla funzione educativa.

Il Responsabile ha, fra gli altri, i seguenti compiti:

- organizzare con gli operatori, in rapporto alle risorse disponibili, le attività del Centro;
- partecipare alla valutazione dell'U.V.M.D. per l'esame delle domande di accesso al servizio;
- garantire la corretta compilazione e conservazione della cartella personale, del P.I. e la registrazione giornaliera della presenza/assenza di ciascun ospite;
- mantenere i rapporti con l'A.Ulss;
- promuovere l'integrazione con la comunità locale e mantenere i rapporti con le famiglie e con la rete dei servizi territoriali.

L'Affidatario si impegna di comunicare ogni variazione riguardante la dotazione di personale.

L'Affidatario può impegnare eventuali volontari del Servizio Civile, volontari dei gruppi di promozione sociale e di volontariato, in prestazioni complementari e non sostitutive di quelle del personale, come previsto dal Regolamento per il funzionamento del Centro, nel rispetto di quanto stabilito dalla L. 266/91, dalla L.R. n. 40/993 e dalla L.R. n. 24/1994, garantendo peraltro la gratuità delle loro prestazioni.

Art. 5 – Orari ed organizzazione del servizio.

Il servizio è svolto dal Centro nei giorni ed orari di funzionamento stabiliti in accordo con l'A. Ulss; di norma l'orario di servizio è il seguente: dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle ore 16,30.

Può essere prevista l'estensione dell'orario di funzionamento (prolungamento serale, apertura al sabato) in relazione alle necessità espresse dalle famiglie, previa autorizzazione dell'A.Ulss 15 e con oneri a carico delle famiglie stesse.

La chiusura del servizio (periodo natalizio, vacanze estive, ...), deve essere comunicata al Responsabile dell'U.O. Disabilità in Età Adulta e non può superare le tre settimane consecutive. Deve essere garantita l'apertura del Centro diurno per almeno 225 giorni nell'anno.

Relativamente alle assenze degli utenti dal Centro diurno, si stabilisce che:

- dopo un'assenza di 5 giorni consecutivi (inclusi i festivi) per malattia, l'utente viene riaccolto solo previa presentazione di certificato medico;
- dopo 15 giorni effettivi di assenza ingiustificata ne viene data comunicazione al Dirigente U.O. Disabilità in Età Adulta. Qualora l'assenza si prolunghi per ulteriori 15 giorni, l'inserimento viene rivalutato dall'U.V.M.D.

Le presenze delle persone nel Centro diurno sono documentate nel registro degli ospiti, nel quale sono indicati i familiari/persone di riferimento, con relativo indirizzo e recapito telefonico. Il registro viene sistematicamente aggiornato, con la registrazione giornaliera della presenza o assenza.

Art. 6 – Modalità di ammissione e di verifica.

L'ammissione al Centro diurno viene stabilita di concerto tra la Direzione dei Servizi Sociali dell'A.Ulss 15 e l'Affidatario, a seguito della valutazione multiprofessionale e multidimensionale dell'U.V.M.D.

All'U.V.M.D. partecipano:

- il Direttore del Distretto o suo delegato;
- il Medico di Medicina Generale;
- l'Assistente Sociale dell'U.O. Disabilità in Età Adulta competente per territorio;

- quei professionisti che, con le proprie conoscenze sul caso, possano contribuire ad una migliore valutazione delle condizioni socio-sanitarie del disabile e del suo fabbisogno assistenziale;
- il Responsabile del Centro indicato nella domanda, o suo delegato. Qualora non sia espressa nella domanda alcuna preferenza, in rappresentanza dei Centri diurni viene invitato un referente tecnico, individuato dagli stessi gestori per distretto.

Per la valutazione l'U.V.M.D., si avvale degli strumenti vigenti nella Regione (DGR 1859/06).

L'U.V.M.D. definisce il progetto di inserimento ed il bisogno assistenziale di ingresso ed individua il referente del progetto, scelto tra gli operatori che interagiscono maggiormente con la persona disabile e/o con la sua rete familiare, con il compito di monitorare l'attuazione del progetto stesso..

L'esito della valutazione viene formalmente comunicato alla persona che ha inoltrato domanda e alla Direzione dei Servizi Sociali per gli aspetti di competenza.

La Direzione dei Servizi Sociali, valutata la disponibilità di posti in convenzione nel Centro individuato dall'U.V.M.D., autorizza l'ingresso, dandone comunicazione al richiedente ed alla famiglia, al Responsabile del Centro diurno e al Referente del progetto.

L'inserimento prevede un periodo di osservazione, indicativamente di tre mesi, per la verifica delle esigenze educative assistenziali della persona e/o della adeguata corrispondenza delle prestazioni erogate dal Centro, in applicazione della scheda di determinazione del carico assistenziale adottata nel territorio dell'A.Ulss 15.

Al termine di tale periodo l'inserimento si ritiene definitivo, con conseguente predisposizione del Progetto Individuale (P.I.). Nel caso in cui, al termine del periodo sopraindicato, si evidenzi che l'inserimento non è adeguato alle esigenze della persona, il Responsabile del Centro diurno ne dà formale comunicazione alla Direzione dei Servizi Sociali ed alla famiglia.

Art. 7 – Impegni dell'A.Ulss 15 affidante.

L'*A.ULSS* garantisce l'assistenza sanitaria secondo le modalità stabilite dalla normativa in materia; in particolare, per i soggetti disabili affetti da patologie neuromotorie, garantisce la consulenza agli operatori del Centro fornita da terapisti della riabilitazione sulle corrette posture, uso di ausili, movimenti di mobilizzazione.

L'A.ULSS esercita la vigilanza igienico sanitaria sulla struttura mediante il Servizio di Igiene e Sanità Pubblica, fermo restando l'eventuale responsabilità derivante dall'esercizio della gestione da parte dell'Affidatario.

L'A.ULSS si impegna ad erogare all'affidatario, a partire dal 1° gennaio 2012, per il servizio, il corrispettivo annuo, per frazioni mensili di anno, onnicomprensivo per ciascun soggetto inserito:

- **17.525,05** euro, IVA inclusa, per le persone in condizione di parziale non autosufficienza;
- **24.959.92** euro, IVA inclusa, per le persone in condizione di non autosufficienza totale;

Tale corrispettivo si intende comprensivo delle spese per:

- personale, incluso l'accompagnamento durante il trasporto e l'aggiornamento professionale;
- trasporto utenti dal domicilio al Centro e viceversa;
- utenze: acqua, metano, ENEL, telefono ed allarme, asporto rifiuti;
- servizio di mensa, lavanderia e pulizia;

- manutenzione delle attrezzature e manutenzione dei locali e delle aree esterne a disposizione;
- spese generali, inclusi oneri finanziari, ed assicurazioni.

A seguito di rinnovo, la retta viene aggiornata annualmente, a decorrere dal 1° gennaio 2013, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo delle famiglie di operai ed impiegati rilevato per il mese di dicembre dell'anno precedente; viene corrisposta in proporzione al periodo di accoglienza, a partire dalla data di ammissione al Centro e fino alla data di dimissione comunicata dall'Affidatario.

Per ciascun soggetto accolto l'A.ULSS provvede a corrispondere la retta in quattro acconti trimestrali anticipati, in misura del 90%, su presentazione di regolare fattura e di copia del registro delle presenze del trimestre precedente; al saldo sarà provveduto su presentazione di regolare rendiconto semestrale.

Art. 8 - Vigilanza e controllo.

L'**A.ULSS**, attraverso l'U.O. Disabilità in Età Adulta e la Direzione dei Servizi Sociali, per quanto di rispettiva competenza, accerta con periodicità lo stato di attuazione del servizio oggetto della convenzione, valuta la qualità dei risultati e controlla gli stessi anche in rapporto ai costi-benefici e agli obblighi previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia, con particolare riferimento al costante rispetto degli standard quali-quantitativi dei servizi offerti e dell'idoneità professionale.

L'**A.ULSS**, ai fini dell'accertamento, può disporre, in qualsiasi momento, accessi alla struttura dell'Affidatario.

Art. 9 – Durata della convenzione.

La presente convenzione ha la durata di un anno, a partire dal ***01.01.2012*** e fino al ***31.12.2012***.

A seguito dell'ottenimento dell'autorizzazione all'esercizio, ai sensi della L.R. n. 22/2002, il periodo contrattuale sarà esteso ai quattro anni previsti nella citata deliberazione, vale a dire fino al 31.12.2015.

La risoluzione della presente convenzione può essere promossa per:

- grave inadempimento contrattuale qualora, a seguito di contestazione scritta degli addebiti e successiva diffida, una delle parti persista nelle inadempienze rilevate;
- ritardato pagamento da parte dell'A.ULSS del corrispettivo previsto al precedente art. 7, per oltre 60 giorni dalla scadenza;
- cancellazione od estinzione dell'Onlus da parte dell'Assemblea o dell'autorità tutoria;
- cessazione dell'attività oggetto della convenzione per impossibilità sopravvenuta.

Nel caso di risoluzione della convenzione, per qualsiasi causa, l'Affidatario si impegna a garantire la continuità del servizio fino al momento in cui sarà deliberato un nuovo affidamento, e comunque non oltre 12 mesi dalla comunicazione.

Art. 10 – Tavolo di concertazione permanente.

Al fine di realizzare un sistema integrato di programmazione e gestione dei servizi territoriali, viene confermato il tavolo di concertazione permanente fra i tecnici dell'A.Ulss 15 e gli Enti gestori, allo scopo di monitorare gli sviluppi degli interventi oggetto della presente convenzione, ed eventualmente proporre azioni di verifica e valutazione delle attività intraprese. Detto tavolo è convocato dalla Direzione dei Servizi Sociali in accordo o su richiesta degli Enti gestori.

COOP.SOC. IL GRATICOLATO
Il Presidente

A.ULSS 15
il Direttore dei Servizi Sociali

Art. 11 – Piano locale della disabilità.

La presente convenzione è stipulata in conformità al Piano di Zona dell'Alta Padovana, approvato dalla Conferenza dei Sindaci e trasmesso alla Direzione Regionale per i Servizi Sociali per la valutazione di congruità, accertata con decreto del Dirigente Regionale per i Servizi Sociali n. 111/2011.

Art. 12 – Controversie e spese.

Per qualsiasi controversia che dovesse insorgere in ordine all'interpretazione, applicazione ed esecuzione della presente convenzione e che non sia possibile comporre in via amichevole sarà adito in via esclusiva un collegio arbitrale composto da un membro di fiducia nominato dall'A.ULSS, un membro di fiducia nominato dall'Affidatario, un membro nominato di comune accordo tra le parti. Tali persone dovranno avere comprovata esperienza in materia legale.

Art. 13 – Tracciabilità dei flussi finanziari

L'Affidatario è tenuto ad assolvere a tutti gli obblighi previsti dall'art. 3 della Legge n. 136/2010 al fine di assicurare la tracciabilità dei movimenti finanziari relativi alla Convenzione.

Qualora non assolva agli obblighi previsti dall'art. 3 della Legge n. 136/2010 per la tracciabilità dei flussi finanziari, il rapporto contrattuale si risolve di diritto ai sensi del comma 8 del medesimo articolo.

L'Azienda verifica in occasione di ogni pagamento all'Affidatario e con interventi di controllo ulteriori l'assolvimento, da parte dello stesso, degli obblighi relativi alla tracciabilità dei flussi finanziari.

Ai sensi del medesimo art. 3 della legge n. 136/210 anche i subappaltatori/subfornitori sono tenuti ad assolvere a tutti gli obblighi ivi previsti.

Art. 14 - Informativa e Responsabile interno del trattamento dei dati personali

L'Affidatario dà atto di aver preso visione dell'informativa di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali"

Si informa l'Affidatario che "titolare" del trattamento è l'Azienda ULSS n. 15 Alta Padovana, con sede in Cittadella (Pd) Via Casa di Ricovero 40 C.F. n. 00347610289, a che, relativamente agli adempimenti inerenti al contratto, "Responsabile" del suddetto trattamento è per la parte relativa alla gestione del servizio il Dirigente dell'U.O. Disabilità in Età Adulta.

La presente convenzione, da registrarsi in caso d'uso, con oneri a carico del richiedente, è esente dall'imposta di bollo e dall'imposta di registro, ai sensi dell'art. 8, comma 1, della legge 266/91.

Copia della presente convenzione sarà inviata, a cura dell'A.ULSS, alla Regione Veneto, Direzione Regionale per i Servizi Sociali.

Letto, confermato e sottoscritto.

Cittadella,

Coop.Soc. IL GRATICOLATO
IL PRESIDENTE

A.ULSS N. 15
IL DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIALI

Allegato 2

PROVINCIA DI PADOVA

Settore Lavoro – Formazione

Ufficio Categorie Protette Provinciale

CONVENZIONE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ex ART. 12 bis, LEGGE 68/99

Il giorno |___|___|_____|

I Servizi per l'Impiego della Provincia di Padova rappresentati dal dirigente del Settore Lavoro - Formazione dott. Giorgio Santarello

La Cooperativa sociale/ consorzio di cooperative/ imprese sociali o datore di lavoro non soggetto all'obbligo di assunzione di cui all'art. 3 della legge 68/99 ..... rappresentata/o da ....., di seguito denominato soggetto destinatario

Il Datore di lavoro ..... rappresentato da .....

di seguito denominato soggetto conferente

Premesso

che il Sig. ....., iscritto negli elenchi di cui all'art. 8 della L. 68/99, presso la Provincia di ..... viene avviato al lavoro presso il soggetto destinatario..... e dal medesimo assunto, contestualmente alla sottoscrizione della presente convenzione, come da allegato atto di assunzione;

che il Sig. ....., ha dato il suo consenso all'Ufficio competente della Provincia ,che sentito il Comitato tecnico art. 6 comma 3 del D.lgs 469/1997, ha definito l'allegato piano personalizzato di inserimento lavorativo in accordo con il suddetto lavoratore (all. 1);

che il soggetto destinatario ..... possiede i requisiti previsti al comma 4 dell'art. 12 bis della legge 68/99 e segnatamente:

- non ha in corso procedure concorsuali;
- è in regola con gli adempimenti di cui al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni;
- è dotato di locali idonei;
- non ha proceduto nei dodici mesi precedenti l'avviamento lavorativo del disabile a risoluzioni del rapporto di lavoro, escluse quelle per giusta causa e giustificato motivo soggettivo;
- ha in organico almeno un lavoratore dipendente che possa svolgere le funzioni di tutor.

Che il datore di lavoro (soggetto conferente) non ha già in atto altre convenzioni ai sensi dell'art. 12, 12 bis L. 68/99 o art. 14 del D.lgs 276/2003, ovvero ha già in atto altre convenzioni ai sensi dell'art. 12, L. 68/99

per |__|__| lavoratori pari al |__|__|% dei lavoratori disabili che è tenuto ad assumere, ovvero ai sensi dell'art. 12 bis l. 68/99 per |__|__| lavoratori pari al |__|__|% dei lavoratori disabili che è tenuto ad assumere, ai sensi dell'art. 14 D.lgs 276/2003 per |__|__| lavoratori pari al |__|__|% dei lavoratori disabili che è tenuto ad assumere, e che, pertanto, con l'inserimento lavorativo del Sig. ..... presso il soggetto destinatario ....., rispetta complessivamente i limiti di utilizzo della suddetta misura di inserimento lavorativo prevista al comma 2 dell'art. 12 bis della legge 68/99;

che il datore di lavoro non ha stipulato con i Servizi per l'Impiego della Provincia una convenzione di programma ex art. 11, L. 68/99, ovvero ha stipulato con i Servizi per l'Impiego della Provincia in data ..... una convenzione di programma ex art. 11, L. 68/99, in cui è prevista la possibilità di utilizzare lo strumento dell'inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 12 bis della legge 68/99;

che tra soggetto conferente e soggetto destinatario in data ..... è stato sottoscritto un/più contratto/i di fornitura di commessa/e della durata di ..... mesi e avente/i ad oggetto l'erogazione del servizio/fornitura (breve descrizione) ....., atto/i depositato/i presso gli uffici dei Servizi per l'impiego di questa Provincia;

che l'ammontare complessivo delle commesse sopra richiamate è tale da assicurare al soggetto destinatario la copertura per la durata della convenzione dei costi sufficienti a corrispondere a n. ..... lavoratori assunti ai sensi dell'art. 12 bis della Legge 68/99 il trattamento conforme alla parte normativa e retributiva dei contratto collettivo nazionale di lavoro ..... applicato dallo stesso soggetto destinatario e per poter realizzare i rispettivi piani personalizzati di inserimento lavorativo;

che il sig. .....è il (primo, secondo, ...) ..... tra i n. ..... lavoratori necessari a dare attuazione alla/e commessa/e sopra citata/e;

che con la stipula della presente convenzione i Servizi per l'impiego della Provincia riconoscono che l'assunzione del lavoratore disabile operato dal soggetto destinatario è computabile ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione di personale disabile da parte del soggetto conferente:

Si conviene che:

1. Le premesse costituiscono parte integrante della presente convenzione e devono qui intendersi ritrascritte.

2. Durata

La presente convenzione ha la durata di ..... mesi (non inferiore a 36 mesi) dalla data di assunzione del disabile dedotto in convenzione.

3. Percorso formativo personalizzato

Il soggetto destinatario ..... realizzerà un percorso formativo personalizzato a favore del Sig. ....., secondo le modalità specificate nell'allegato atto (all. 1).

Il soggetto destinatario è tenuto a supportare adeguatamente il lavoratore per favorire il perseguimento degli obiettivi personali stabiliti nel piano personalizzato, in particolare per promuovere l'acquisizione da parte dello stesso delle competenze e delle conoscenze necessarie ad un suo successivo ingresso diretto nel mondo del lavoro.

Le attività/percorsi formativi di ..... previste nel piano personalizzato di inserimento lavorativo saranno finanziate dai Servizi per l'Impiego della Provincia con l'utilizzo delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili.

4. Impiego del lavoratore presso il soggetto destinatario

Il soggetto destinatario ..... impiega il Sig. ..... alle condizioni convenute nell'atto d'impiego allegato (all. 2), per un periodo corrispondente alla durata della presente convenzione. Il lavoratore disabile è a tutti gli effetti un dipendente del soggetto destinatario. Entrambi assumono reciprocamente tutti i diritti e gli obblighi, ivi compresi quelli di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e

le malattie professionali, derivanti dal rapporto di lavoro in base alla disciplina normativa e al contratto collettivo usualmente applicato presso il soggetto destinatario.

5. Contratto di fornitura di commesse al soggetto destinatario

Soggetto conferente e soggetto destinatario dichiarano sotto la propria responsabilità che il valore del contratto di fornitura della commessa tra di loro siglata il ..... relativa a ..... è tale da garantire la copertura per ogni annualità da parte del soggetto destinatario dei costi sufficienti a corrispondere al lavoratore sig. ..... il trattamento conforme alla parte normativa e retributiva dei contratto collettivo nazionale di lavoro ..... e per poter realizzare il relativo piano personalizzato di inserimento lavorativo.

6. Risoluzione della convenzione

Qualora il soggetto conferente non abbia affidato la/le commessa/e entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente convenzione o il soggetto destinatario non abbia provveduto ad assumere il disabile entro il termine di 15 giorni dal conferimento delle commesse, la convenzione si intenderà risolta di diritto.

Su valutazione dei Servizi per l'impiego della Provincia che verificherà le motivazioni che hanno condotto la parte non adempiente a non provvedere secondo gli obblighi assunti in convenzione, potrà essere assegnato un periodo più ampio e comunque non superiore a 60 giorni per adempiervi;

7. Conclusione anticipata

In caso di conclusione anticipata rispetto alla scadenza naturale della convenzione per dimissioni o licenziamento motivato del lavoratore, il soggetto destinatario deve darne tempestiva comunicazione al soggetto conferente e ai Servizi per l'impiego. Le parti possono concordare di stipulare, in attuazione della/e medesima/e commessa/e, una nuova convenzione di inserimento lavorativo prevedendo l'assunzione di nuovo personale disabile da parte del soggetto destinatario, individuato dai Servizi per l'impiego previo parere del Comitato tecnico di cui all'art. 6 della Legge 68/99. In caso contrario, il soggetto conferente è tenuto a provvedere ai sensi dell'art. 9 della legge 68/99 entro 60 giorni dal giorno successivo del termine del rapporto di lavoro tra soggetto destinatario e disabile assunto, mentre per quanto riguarda la continuazione del contratto di fornitura della/e commessa/e, esso potrà essere, per il futuro, proporzionalmente rideterminato nel suo ammontare sulla base del numero dei disabili a copertura dei quali è stata affidata la commessa.

8. Scadenza della convenzione

A seguito di valutazione degli uffici dei Servizi per l'impiego corredata dal parere del Comitato tecnico di cui all'art. 6 della Legge 68/99, alla scadenza della convenzione il soggetto conferente potrà rinnovare per una sola volta la presente convenzione per un periodo non inferiore ai 24 mesi oppure assumere il lavoratore disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato mediante chiamata nominativa, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, lettera c).

9. Incentivi all'assunzione

In caso di assunzione del soggetto conferente del disabile dedotto in convenzione con contratto a tempo indeterminato, se vi ricorrono le condizioni previste all'art. 13 della legge 68/99, il datore di lavoro potrà chiedere l'ammissione agli incentivi a valere sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili con prelazione nell'assegnazione delle risorse rispetto agli altri richiedenti.

10. Verifiche

I Servizi per l'Impiego della Provincia effettueranno con cadenza ..... verifiche periodiche circa la corretta applicazione di quanto qui convenuto, soprattutto in merito alla realizzazione del piano personalizzato di inserimento lavorativo.

In ordine gli obblighi assunti in convenzione la competenza a verificare i vari adempimenti è dei servizi incaricati delle attività di sorveglianza e controllo e irrogazione di sanzioni amministrative in caso di inadempimento.

11. Il mancato adempimento del piano personalizzato di inserimento lavorativo per cause non imputabili al soggetto conferente, non comporta la decadenza della presente convenzione;

12. I contenuti del piano personalizzato di inserimento lavorativo, allegato alla presente convenzione, potranno essere modificati, concordemente, su richiesta di una delle parti contraenti, qualora si modifichino oggettivamente le condizioni che danno origine alla convenzione o nel caso in cui si ritenga di apportare modifiche migliorative al presente programma occupazionale.

13. La presente convenzione potrà essere modificata qualora intervengano cambiamenti nelle disposizioni normative che regolano la materia oggetto della stessa. Per quanto non espressamente indicato nella presente convenzione, si fa riferimento alle norme e disposizioni vigenti.

Il datore di lavoro o Rappresentante Legale (soggetto conferente)

Il ..... (il soggetto destinatario)

Il Responsabile Servizi per l' Impiego della Provincia

Per presa visione ed accettazione, il lavoratore

Allegato 3

Piano personalizzato di inserimento lavorativo

Lì .....

Il Servizio per l'impiego della Provincia di ....., Ufficio .....

La Cooperativa sociale/ consorzio di cooperative/ imprese sociali o datore di lavoro non soggetto all'obbligo di assunzione di cui all'art. 3 della legge 68/99 ..... rappresentata/o da ....., soggetto destinatario;

Il lavoratore .....

Residente in ..... CF .....

Recapiti tel .....email.....

iscritto nella lista della legge 68/99 dal ....,

precedenti esperienze lavorative

.....da ..... a .....

.....da ..... a .....

Esperienze di percorso formativo

.....

.....

Verificata la difficoltà di inserimento lavorativo

Vista la relazione conclusiva della Commissione sanitaria di accertamento

Sentito il Comitato tecnico art. 6 comma 3 del D.lgs 469/1997 che ha ritenuto idoneo un inserimento lavorativo temporaneo con gli strumenti delle convenzioni trilaterali art. 12, art. 12 bis delle legge 68/99 o arT. 14 del d.lgs 276/2003.

In tale inserimento lavorativo il lavoratore è finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi .....

.....

.....

Saranno realizzati le seguenti attività/interventi formativi .....

.....

.....

Per la valutazione dell'efficacia del raggiungimento degli obiettivi programmati verranno utilizzati i seguenti criteri:

.....
.....
.....

L'operatore del Servizio per l'impiego

Il soggetto destinatario

Il lavoratore (per accettazione e consenso al percorso di inserimento lavorativo temporaneo)

Allegato 4

ATTO DI ASSUNZIONE

(AI SENSI ART. 12 BIS DELLA LEGGE 68/99)

Addì .....

- Il soggetto destinatario (Cooperativa sociale o consorzi di cooperative sociali, imprese sociali o datore di lavoro privato non obbligato all'assunzione di personale disabile) .....
- Il Sig. .....

Premesso:

che il Sig. ..... iscritto negli elenchi di cui all'art. 8 della Legge 68/99 della Provincia di ..... è avviato ..... ;

che in data odierna viene sottoscritta la convenzione di inserimento lavorativo ai sensi dell'art. 12 bis della L. 68/99, di cui il presente atto costituisce parte integrante, tra i Servizi per l'Impiego della Provincia, il soggetto conferente - datore di lavoro ..... , e il soggetto destinatario ....;

si conviene che

il sig. ..... contestualmente alla sottoscrizione della convenzione o comunque entro il termine perentorio di 15 giorni dall'affidamento delle commesse, viene assunto dal soggetto destinatario ..... come previsto all'art. 12 bis della L. 68/99 per le seguenti mansioni ..... con conseguente inquadramento nella categoria/livello ..... del CCNL .....;

il sig. ..... viene impiegato presso il soggetto destinatario ..... per la durata e secondo le modalità definite nella convenzione ex art. 12 bis L. 68/99 di cui in premessa;

L'orario di lavoro sarà il seguente: .....

Il trattamento economico sarà il seguente: .....

La presente assunzione potrà essere rinnovata per un periodo non inferiore a 24 mesi qualora alla scadenza della convenzione il soggetto conferente, in osservanza della valutazione dei Servizi per l'impiego, provveda a richiedere il rinnovo della convenzione di inserimento lavorativo di cui in premessa.

Il soggetto destinatario

Il lavoratore

Allegato 5

CONTRATTO DI FORNITURA DI COMMESSE

(AI SENSI ART. 12 BIS DELLA LEGGE 68/99)

San Giorgio delle Pertiche , addì

Il soggetto conferente - datore di lavoro

si impegna a conferire

al soggetto destinatario **"Il Graticolato" Società Cooperativa Sociale**

al fine della stipula, prevista in data 07/10/2011 della CONVENZIONE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ex ART. 12 bis, LEGGE 68/99 finalizzata all'assunzione di 01 lavoratori

commesse di lavoro o a riconoscere l'effettuazione di servizi per un **importo annuo** pari ad euro **25.000,00 (venticinquemila).**

Le parti si danno atto che tale importo è sufficiente a garantire la copertura, per ogni annualità, dei costi sostenuti dal soggetto destinatario per corrispondere al lavoratore assunto il trattamento conforme alla parte normativa e retributiva del contratto collettivo nazionale di lavoro **CCNL Cooperative sociali** e per poter realizzare il relativo piano personalizzato di inserimento lavorativo r

Tali importi saranno riconosciuti, previa emissione di regolare fattura, alla consegna dei materiali lavorati o a seguito dell'erogazione dei servizi concordati.

Il Presidente e Legale rappresentante
"Il Graticolato" Società Cooperativa Sociale

(soggetto destinatario)

Per il Titolare

(soggetto destinatario)

BIBLIOGRAFIA

Albanesi Vinicio (2002) (a cura di) *Con i Vulnerabili – Venti anni del Coordinamento delle comunità di accoglienza (C.N.C.A.)*, Comunità Edizioni, Roma

Albini, Crespi, Di Seri (2000) *Il nuovo diritto al lavoro dei disabili (la legge n.68/99 di riforma del collocamento obbligatorio, aggiornata allo schema di regolamento di esecuzione del 4 agosto 2000)*, Cedam, Padova

Candiotto K., Gioga G., Sartori P (2008) (a cura di) *Persone, imprese, comunità. Esiti di una sperimentazione di accompagnamento al lavoro*, Equal Nautilus, Padova

Davide Cervellin (2003) *Disabili – come trasformare un limite in un'opportunità,* Marsilio Editori, Venezia

Francesca Limena (2003) *Il rapporto di lavoro dei disabili: costituzione, tipologie contrattuali e aspetti applicativi in ambito locale.* Cedam, Padova

Francesca Limena (2004) *L'accesso al lavoro dei disabili*, Cedam, Padova

Franco Larocca (2003) *Nei frammenti l'intero. Una pedagogia per la disabilità*, Franco Angeli, Milano

Gioga G. e Sartori P. (2005) (a cura di) *Percorsi innovativi per l'inserimento lavorativo*, Equal Nautilus, Padova

G. Gorbo (2005) *Dalla scuola al lavoro: percorsi e opportunità per persone disabili* - Atti del seminario di studio 14 maggio 2004, Ferrara

Laura Nota, Jean A. Rondal, Salvatore Soresi (2002) *La valutazione delle disabilità (primo volume)*, Erip Editrice, Padova

Maurizio Donatello, Paolo Michielin (2003) *Lavoro e oltre. Inserimento lavorativo e sociale delle persone con disabilità* , McGraw Hill, Milano

Mauro Ferrari (2010) *La frontiera interna. Welfare locale e politiche sociali*, Academia Universa Press, Milano

Mauro Ferrari, *Interazioni inevitabili. Operatori sociali pubblici e privati del welfare locale,* in "Rivista trimestrale di scienze dell'amministrazione", n.4/2012

Mauro Ferrari, *La sostenibile leggerezza del welfare? Opportunità, insidie e traiettorie nel welfare locale e tra i suoi attori*, in "Autonomia locali e servizi sociali", n.4/2012

Olga Cellentani (2001) (a cura di) *Lavorare con la famiglia. Manuale ad uso degli operatori dei servizi sociali*, Franco Angeli, Milano

Paolo Causin, Severino De Pieri (2007) *Disabili e società – L'integrazione socio-lavorativa in prospettiva europea*, Franco Angeli, Milano

Paolo Ferrario (2005) *Politica dei servizi sociali. Strutture, trasformazioni, legislazione,* Carocci Faber, Roma

Piergiorgio Corbetta (1999) *Metodologia e tecnica della ricerca sociale*, il Mulino, Bologna.

Regione del Veneto, *L'integrazione lavorativa delle persone con disabilità*, VenetoSociale, Osservatorio Regionale Handicap

Regione del Veneto, *Il centro educativo occupazionale diurno*, VenetoSociale, Osservatorio Regionale Handicap

Rivista "Prospettive Sociali e Sanitarie" (anno XXXVIII n.8, 1 maggio 2008 – anno XXXIX n. 13, 15 luglio 2009 – anno XL n.5, 15 marzo 2010 – anno XLI, 15 aprile 2011)

Rivista “Forum – rivista di cultura e amministrazione delle politiche sociali” – (numero tre - marzo 2006 – anno XII)

Salvatore La Mendola (2009) *Centrato e aperto. Dare vita a interviste dialogiche*, De Agostini Scuola SpA, Novara

Salvatore Soresi, Laura Nota, Teresa M. Sgaramella (2003) *la valutazione delle disabilità (secondo volume)*, Erip Editrice, Padova

Silvio Nasato (2006) *L’anello mancante, progetto di welfare locale per il “dopo di noi”* (fondazione il nostro domani onlus), Cooperativa Servizi Culturali, Treviso

Valerio Belotti (2007) (a cura di) *Alla ricerca di un “posto”, cooperazione sociale d’inserimento lavorativo e politiche attive del lavoro*, Comunità Edizioni, Roma

Siti Web consultati

http://www.handylex.org

www.iss.it/binary/cnmr/cont/I_Diritti_Esigibili_Rev_2011_1.pdf

http://www.superabile.it/web/it/REGIONI/Veneto/index.html

http://www.superabile.it/web/it/CANALI_TEMATICI/Superabilex/Previdenza_e_Assistenza_economica/Invalidita_civile__Provvidenze_economiche/info1713707947.html

www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=5358

www.disabilitaincifre.it

www.disabili.com