



PROVINCIA
MONZA BRIANZA
Settore Risorse e
Servizi ai Comuni

Valorizzare i talenti di ciascuno: dalla scuola al lavoro

Gianpaolo Torchio

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità

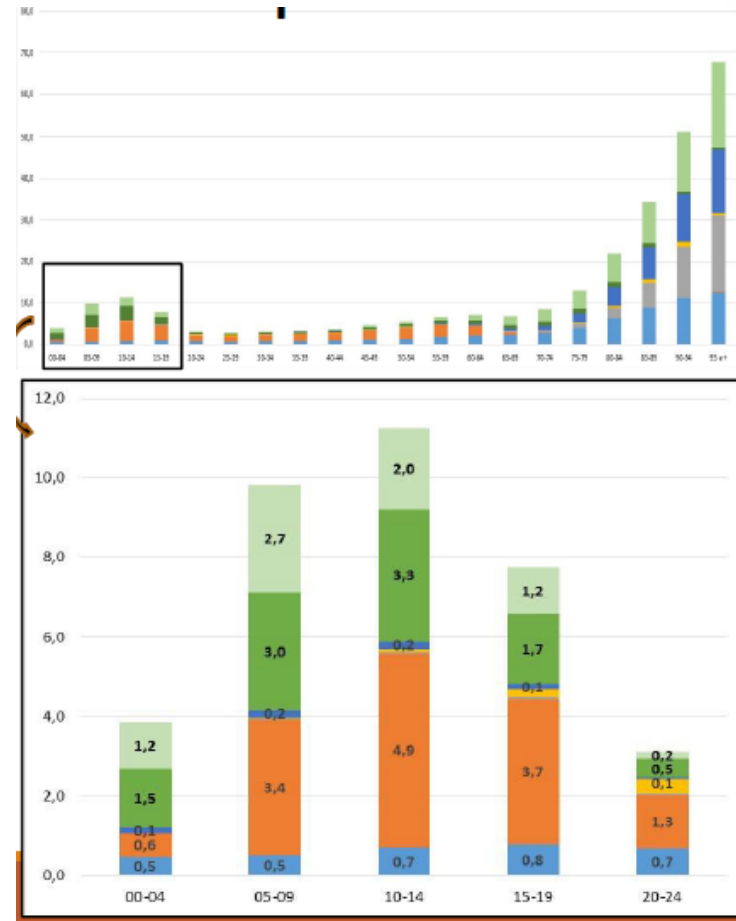
28 gennaio 2020

La presa in carico dei giovani
con disabilità

dalla scuola al lavoro

La presa in carico

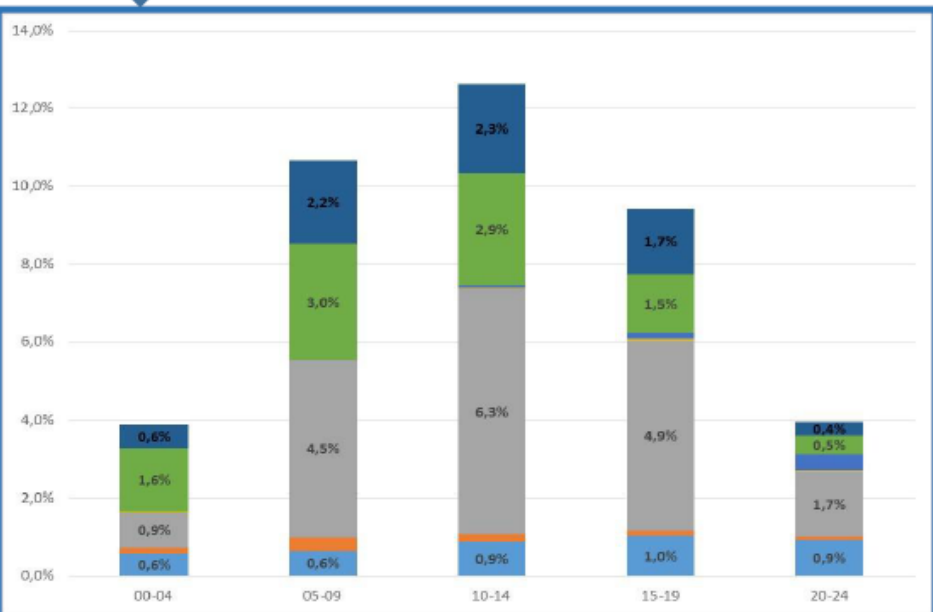
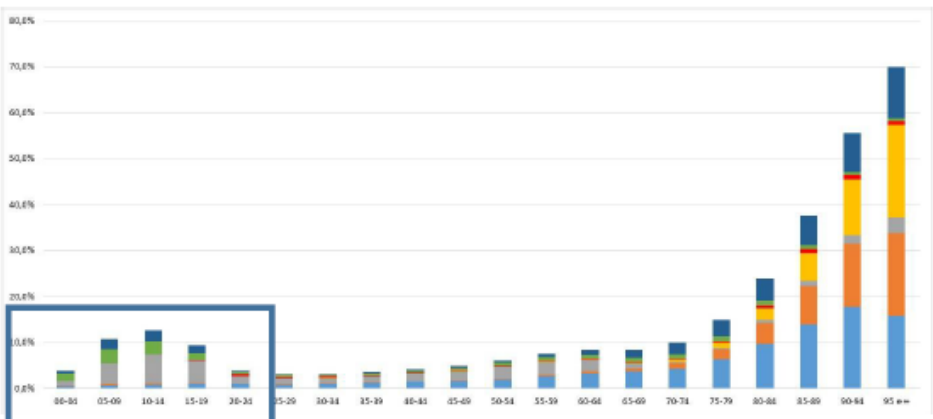
Un rischio importante:
l'abbandono dei servizi



Anagrafe della Fragilità
ATS della Brianza

fascia 0-24 anni

All'interno di tale fascia di età è possibile osservare come il dato di maggior prevalenza riguardi l'accesso alle certificazioni che danno diritto ai supporti per l'integrazione scolastica (nel grafico **in grigio**) come per esempio l'insegnante di sostegno. Una percentuale minore, benché di rilievo, accede solamente ai servizi per lo svolgimento di attività diagnostica riabilitativa (**in verde**).



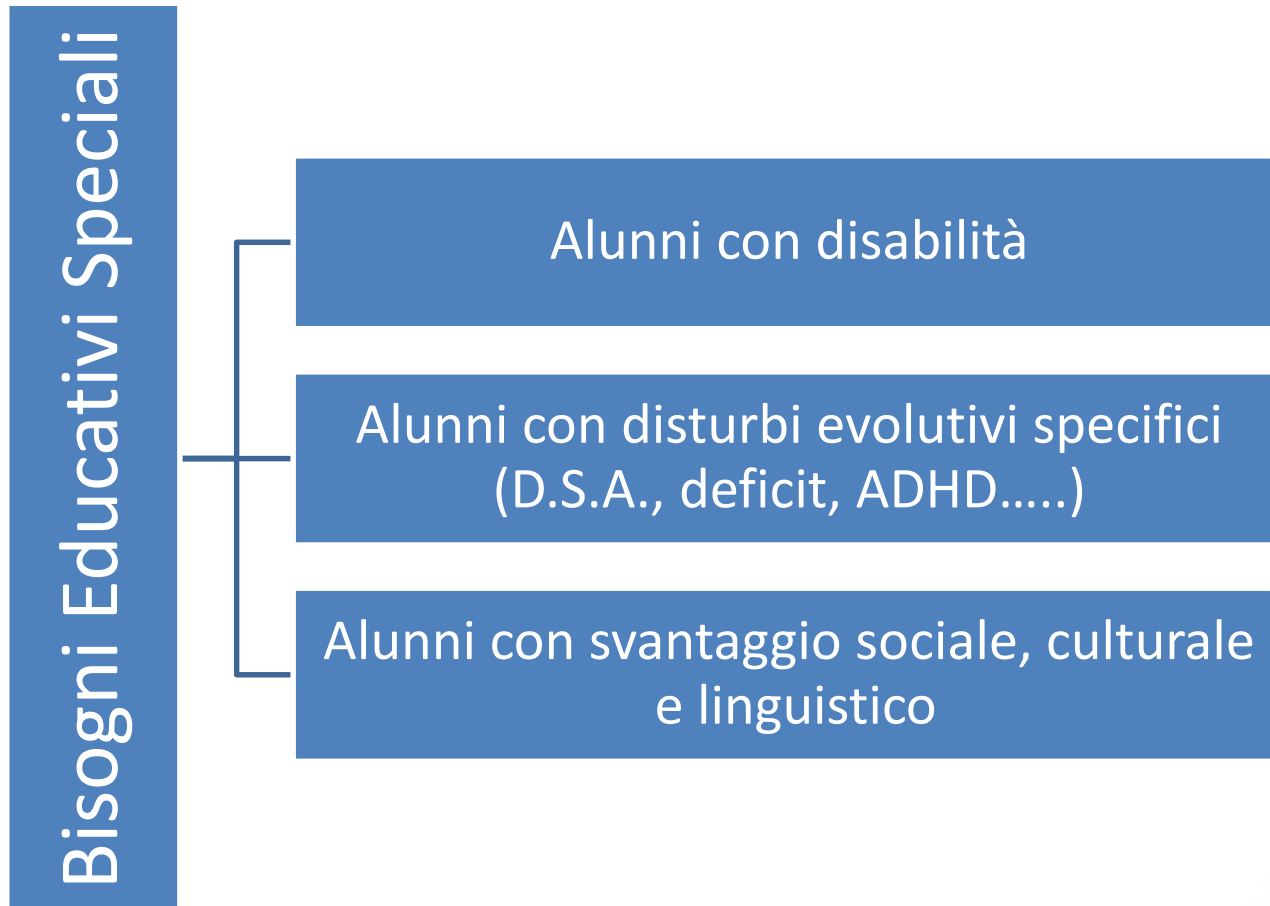
Un confronto fra diverse geografie

I Bisogni Educativi Speciali nella scuola e le
«quote riservate» nel lavoro

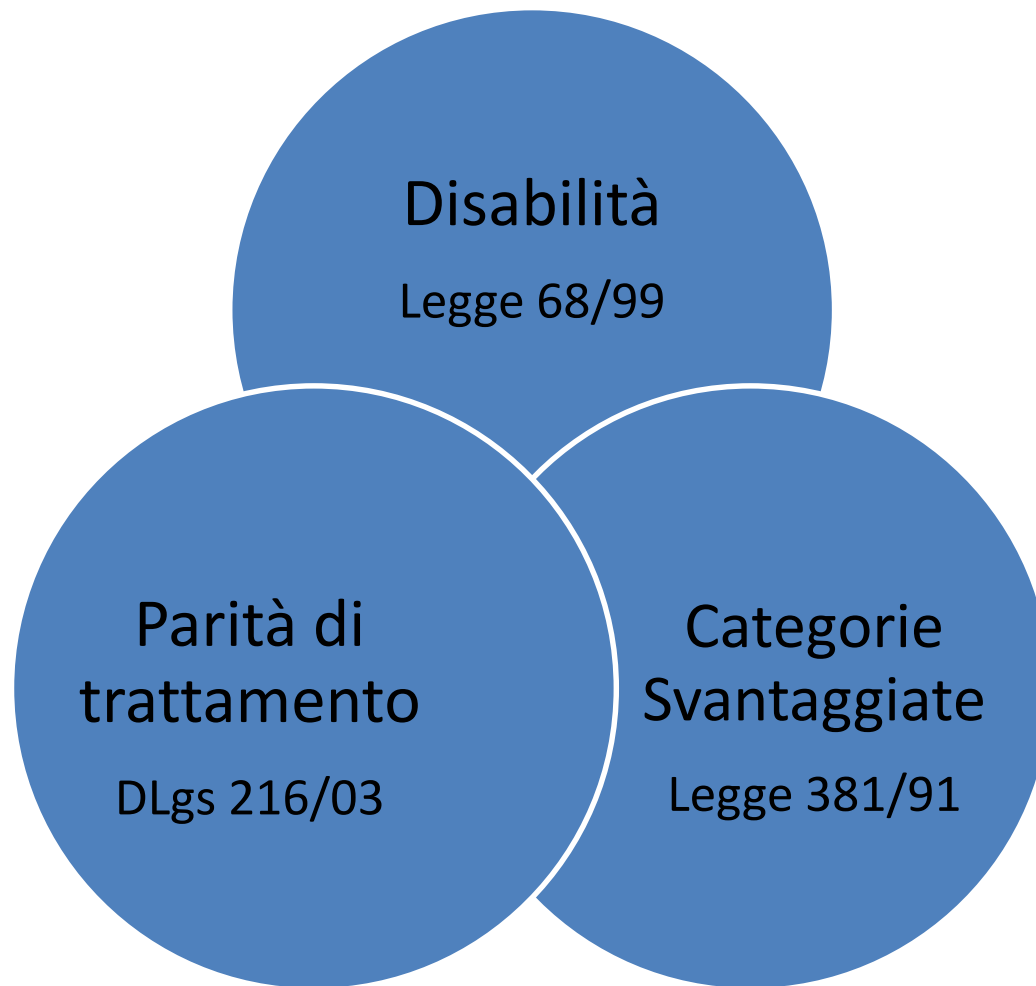
Affrontare lo svantaggio

- Sia nella scuola, sia nel mondo del lavoro esistono normative e strumenti per affrontare lo svantaggio.
- Il modo in cui sono individuati i soggetti svantaggi nei due ambiti differisce, però, in modo importante.

Lo svantaggio nella scuola



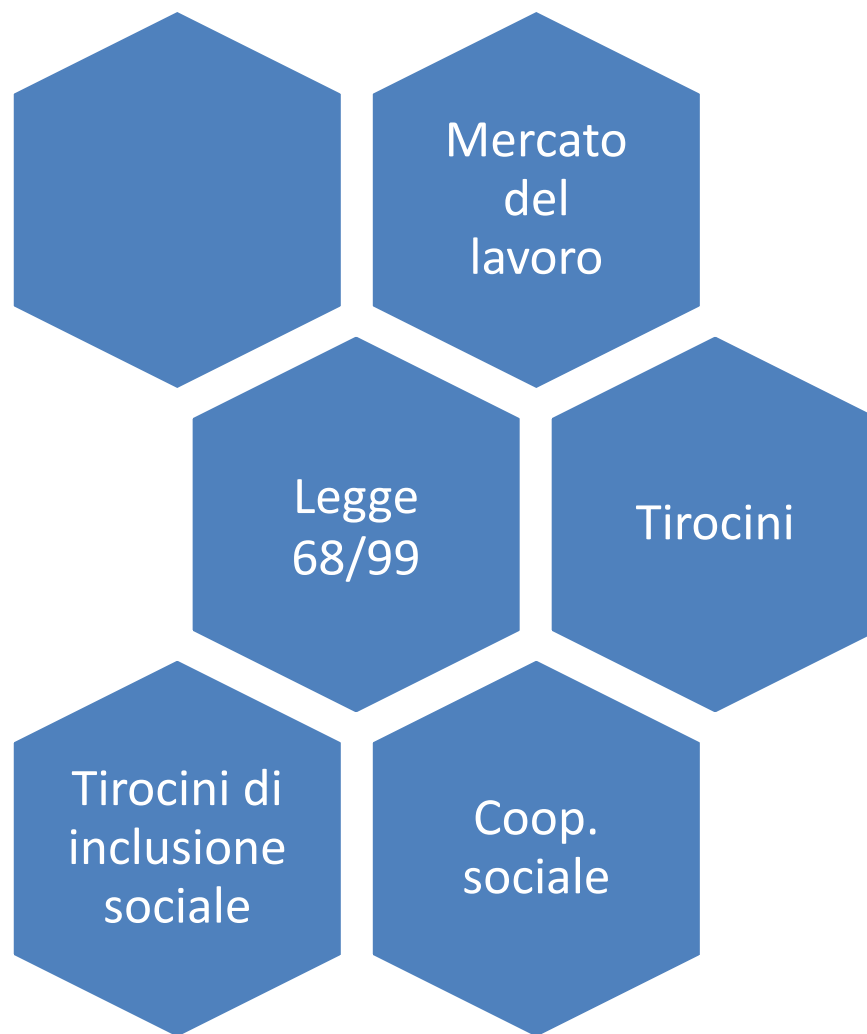
Lo svantaggio nel lavoro



Riferimenti diversi

- **Non esiste**, pertanto, **una connessione univoca** tra chi è tutelato da percorsi specifici all'interno del percorso scolastico e chi, fuori dal contesto di istruzione e formazione, viene supportato da specifiche politiche di inclusione.
- Il punto di più forte connessione è, sicuramente, **la tutela della disabilità**.
- Ma anche per gli stessi ragazzi e le stesse ragazze con disabilità, il percorso possibile non è unico: **strumenti e approdi possono essere molto differenziati**.

Un ventaglio di possibilità



Le forme di tutela sul lavoro:

- Il collocamento mirato delle persone con disabilità
- La cooperazione sociale tipo B
- Le norme per la parità di trattamento

Il diritto al lavoro delle persone con disabilità

La legge 12 marzo 1999 n.68

L68/99: chi tutela

- Le persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, con **invalidità civile superiore al 45%**
- Le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%
- Le persone **non vedenti o sordomute**
- Le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio (1°-8° categoria)
- I fruitori di **assegno ordinario di invalidità** ex L. 222/84

Come tutela

- I datori di lavoro pubblici e privati devono riservare delle **quote della propria occupazione** a persone con disabilità.
- Le quote di assunzione sono definite in base al numero dei dipendenti occupati
 - da 15 a 35 dipendenti: 1 lavoratore con disabilità
 - da 36 a 50 dipendenti: 2 lavoratori con disabilità
 - Più di 50 dipendenti: 7% dei lavoratori occupati
- I datori di lavoro **individuano (o concordano) le mansioni lavorative** su cui effettuare gli inserimenti lavorativi nella propria organizzazione.

Il principio guida del collocamento mirato

Per **collocamento mirato** 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 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.

La disabilità



Definizione OMS: [...] la disabilità è un fenomeno complesso, che riflette **l'interazione** tra le caratteristiche di una persona con le caratteristiche della società in cui ella vive.

L68/99: il rapporto di lavoro

- La **modalità normale di assunzione** in legge 68/99 è **l'avviamento nominativo** per scelta reciproca tra datore di lavoro e lavoratore.
- Ai lavoratori con disabilità si applica il **trattamento economico e normativo** previsto dalle leggi e dai contratti collettivi.
- Il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore con disabilità una prestazione non compatibile con le sue minorazioni ed esistono specifiche tutele in caso di **aggravamento delle condizioni di salute** o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro.

Svantaggio e cooperazione sociale

La legge 8 novembre 1991, n. 381

La cooperazione sociale

Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
- b) lo svolgimento di attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate **all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate**.

La cooperazione sociale

Nelle cooperative sociali tipo B si considerano persone svantaggiate:

- invalidi, fisici, psichici o sensoriali
- persone in trattamento psichiatrico
- tossicodipendenti
- alcolisti
- minori in età lavorativa in situazione di difficoltà familiare
- condannati ammessi a misure alternative alla detenzione

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa.

La cooperazione sociale

- Le cooperative sociali tipo B, sono imprese in cui le persone con maggiori fragilità possono trovare un contesto che persegue la mission specifica di integrarli in un contesto lavorativo e produttivo.
- La cooperazione sociale costituisce la più robusta struttura dedicata al recupero e al reinserimento di risorse umane che il mercato altrimenti emarginerebbe.
- Le cooperative sociali hanno figure dedicate, di carattere educativo e sociale, che sostengono la persona nel suo stare nel mondo del lavoro.

La parità di trattamento nelle condizioni di lavoro

Il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

Diritto alla parità di trattamento

- Per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro è parità di trattamento: **l'assenza di qualsiasi discriminazione** diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale.
- I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti ad **adottare accomodamenti ragionevoli** nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

Ambiti di applicazione

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali.

Le politiche attive rivolte alle persone con disabilità

Il sistema Dotale e il Piano Provinciale LIFT

I servizi

- Per accedere ai servizi della legge 68/99 il/la giovane con disabilità in uscita dalla scuola deve iscriversi **alle liste del collocamento mirato** legge 68/99
- L'iscrizione avviene nei **Centri per l'Impiego** dopo aver presentato la **Dichiarazione di Immediata Disponibilità Lavorativa**, comune a qualsiasi altro aspirante lavoratore

Sono necessari:

- una certificazione di invalidità con percentuale (generalmente si ottiene alla maggiore età, possibile dai 16 anni)
- la «Relazione Conclusiva» elaborata dalla medesima commissione ai sensi della legge 68/99

I servizi

- La principale azione di politica attiva per il lavoro rivolta alle persone iscritte alle liste legge 68/99 è la **Dote Unica Lavoro Disabilità** del Piano provinciale LIFT
- La Dote rappresenta una dotazione di risorse a disposizione della persona per ottenere **servizi di accompagnamento e supporto** alla ricerca del lavoro
- **Il destinatario può scegliere l'operatore** da cui ricevere tali servizi

I servizi

- Gli **operatori accreditati** sono
 - accreditati a livello regionale all'erogazione dei servizi al lavoro
 - inseriti nel catalogo del Piano provinciale LIFT a fronte di specifiche caratteristiche e competenze
- Tra gli operatori accreditati troviamo
 - **Servizi pubblici** dei Comuni/Ambiti territoriali (SIL)
 - Operatori del **privato sociale** (Consorzi coop, Onlus...)
 - **Aziende profit** specializzate (Agenzie per il Lavoro)
- La diversificazione nella rete rappresenta una importante opportunità di **scelta, adeguatezza e complementarità**.

I servizi

- L'operatore scelto dal destinatario di Dote Lavoro predisporrà un **Piano di Intervento Personalizzato**
- Il Piano di Intervento Personalizzato **descrive le azioni che verranno svolte** con la persona per supportarla nel percorso di ricerca del lavoro.
- Tra le possibili attività: *Bilancio di competenze; Creazione rete di sostegno; Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro; Accompagnamento continuo; Coaching; Formazione; Tutoring e accompagnamento al tirocinio/work experience; Certificazione delle competenze acquisite....*



PROVINCIA
MONZA BRIANZA
Settore Risorse e
Servizi ai Comuni



Grazie

Gianpaolo Torchio

Responsabile dei servizi per il mercato del lavoro

g.torchio@provincia.mb.it

Servizio per il collocamento mirato

welfare-lavoro@provincia.mb.it

Piano LIFT

info.piano-lift@provincia.mb.it