

Risultati:

Al termine del corso nell'anno formativo 2002-2003 risultano collocati 11 allievi di cui:

2 in aziende del settore industriale
6 in aziende del settore grande distribuzione
2 in una cooperativa sociale
1 in una azienda del settore editoriale.

Le aziende sono ubicate in Milano e nell'immediato hinterland (Vimodrone, Cernusco, Cormano).

Referenti :

Coordinatore Generale A.F.G.P. e Direttore C.F.P: Padre Giacomo Marietti

Coordinatore di Centro: Prof.Vincenzo Radaelli

Coordinatore di settore : Prof.Lorenzo Cuomo

Centro Padre Piamarta

Via Pusiano 52 Milano

Tel. 02/26300686 fax 02/26300231

E-mail : piamarta@afgp.it

Allegato 8

Progetto "Formazione inserimento lavorativo disabili"

realizzato dal Centro di formazione professionale Fondazione Clerici di Lodi

Anno formativo 2002/03.

Struttura del corso

Totale ore corso	550 di cui
Formazione	200
Tirocinio	350

Obiettivi

Questo progetto, finalizzato all'inserimento lavorativo di disabili maggiori di 18 anni, è nato dall'esigenza di promuovere l'inserimento in ambito lavorativo dei soggetti iscritti al collocamento obbligatorio ai sensi della Legge 68/99. Infatti tale legge, avendo aumentato le opportunità di integrazione lavorativa per i soggetti invalidi, ha evidenziato la necessità di gestire il rapporto domanda/offerta in modo da salvaguardare sia i bisogni dei contesti lavorativi aziendali che le caratteristiche peculiari delle persone.

Il progetto non si è configurato come un'attività corsuale tradizionale con obiettivi di apprendimento già chiari e predefiniti, ma gli obiettivi sono dati per ciascun utente dal gap esistente fra le conoscenze e le abilità pregresse e le competenze necessarie per ricoprire una posizione lavorativa individuata. Infatti il progetto non ha fatto riferimento ad una particolare figura professionale, ma a concrete postazioni di lavoro individuate in specifici contesti aziendali.

Di conseguenza, pur essendo stato un percorso di gruppo, ha rimandato a una forte personalizzazione del processo di apprendimento e quindi gli obiettivi specifici erano da ricercarsi nelle singole progettazioni individualizzate.

In termini generali, comunque, il progetto ha mirato al

- ξ rafforzamento delle autonomie personali,
- ξ acquisizione di una positiva immagine di sé,
- ξ sviluppo di competenze comunicativo-relazionali funzionali all'integrazione in un ambiente di lavoro,
- ξ potenziamento di abilità professionali di base spendibili in contesti lavorativi, anche attraverso la formazione in azienda.

La metodologia di base

La metodologia adottata per realizzare un funzionale ed efficace intervento di formazione per disabili è basata sulla creazione di un progetto specifico per ciascun allievo intenzionalmente costruito a misura del soggetto e capace di orientare il percorso formativo verso traguardi concreti e spendibili nella prospettiva dell'inserimento lavorativo.

Un progetto che nasce in continuità educativa con le precedenti esperienze scolastiche e/o professionali e che mira all'educazione globale della persona e non unicamente all'aspetto lavorativo o professionale. Il punto di partenza per la costruzione del progetto personalizzato è rappresentato dalla fase di "osservazione e valutazione" preliminare all'avvio del vero e proprio processo di formazione.

Tale fase risponde all'esigenza di effettuare una più approfondita e sistematica rilevazione in situazione delle abilità e dei deficit dell'allievo disabile in ingresso e si conclude con la definizione del profilo funzionale del soggetto, ossia con la rielaborazione e riformulazione in termini operativi dei dati di conoscenza provenienti dalla sua diagnosi funzionale.

In altre parole, dalla conoscenza teorica e documentale del soggetto, grazie alla fase di “valutazione ed osservazione” si perviene alla “misurazione effettiva e contestualizzata” dei punti di forza e debolezza dell’allievo.

Il passo successivo è costituito dalla determinazione dei fabbisogni formativi, cui si perviene mettendo a confronto gli elementi contenuti nel profilo personale dell’allievo (così come sono emersi dalla fase osservativa) con gli obiettivi formativi traguardo propri del percorso di formazione professionale di riferimento.

I fabbisogni formativi esprimono il gap di abilità e competenze che il soggetto sarà chiamato ad annullare durante la formazione ed al tempo stesso indicano le mete di apprendimento da tradurre in obiettivi formativi.

Proprio la definizione degli obiettivi formativi, di lungo, medio e breve periodo, conclude la fase iniziale di valutazione e segna l’inizio della fase di programmazione dell’intervento, che si realizza di norma attraverso questi passaggi:

- definizione degli obiettivi generali educativi e professionali;
- definizione degli obiettivi formativi delle diverse aree di apprendimento;
- disposizione in ordine gerarchico degli obiettivi;
- costruzione del programma di insegnamento specifico delle diverse aree di apprendimento.

Proprio per la presenza di soggetti che incontrano difficoltà insormontabili nelle fasi della concettualizzazione e generalizzazione degli apprendimenti, si privilegiano didattiche centrate sull’operatività, sulla dimostrazione d’arte dell’insegnante, sulla ripetitività dei gesti e delle prestazioni, sul rinforzo verbale, sulla motivazione al fare, su compiti di breve durata ed immediatamente gratificanti dal punto di vista degli esiti.

Lo Stage in azienda è presente in tutti i percorsi e rappresenta il completamento dell’attività formativa.

Costituisce un vero e proprio strumento di professionalizzazione, importante non solo per verificare gli apprendimenti acquisiti e la tenuta in ambito lavorativo, ma per sviluppare competenze professionali, capacità personali e comportamenti organizzativi che favoriscono anche il futuro del processo di transizione al lavoro.

Inoltre, ogni progetto formativo per disabili non può essere portato avanti senza un lavoro di rete con diverse agenzie esterne. In particolare:

- le famiglie che devono condividere gli obiettivi, i contenuti e le modalità dell’azione formativa e collaborare con l’equipe dei formatori per l’educazione degli allievi nel periodo extrascolastico;
- i servizi Socio-assistenziali per la diagnosi funzionale, per interventi di supporto, e la gestione della fase in uscita dal percorso formativo e di accompagnamento al lavoro;
- i Servizi per l’Inserimento Lavorativo, Centri per l’impiego per favorire l’inserimento nel mondo del lavoro dei soggetti disabili;
- le aziende, le Associazioni imprenditoriali e sindacali per facilitare la realizzazione degli stage, l’inserimento degli allievi al lavoro e garantire un ritorno di informazioni in termini di spendibilità reale della formazione proposta.

Ultima fase – ma soltanto per ordine di esposizione - è quella del controllo e della valutazione dei risultati. In realtà infatti essa accompagna in modo trasversale l’intero iter formativo e si sviluppa con il concorso dell’intera equipe dei formatori, sulla base di una metodologia condivisa, che ricorre a specifici strumenti e tecniche per la verifica dei risultati di apprendimento

Attività/Organizzazione

Poiché il progetto perseguiva gli inserimenti lavorativi “Mirati” in aziende, era strettamente radicato nella realtà produttiva del lodigiano, e in connessione con i servizi per l’impiego di riferimento.

In questo modo il CFP è diventato partner dell’azienda e ha messo in essere le seguenti attività:

- ξ analisi del contesto e dell'organizzazione aziendale per individuare le postazioni di lavoro, le mansioni, i compiti, i tutor, e raccogliere informazioni utili alla buona riuscita del progetto;
- ξ analisi delle caratteristiche professionali e personali dei soggetti invalidi iscritti alle liste del collocamento obbligatorio;
- ξ una formazione finalizzata ad acquisire conoscenze ed abilità necessarie per ricoprire la postazione di lavoro individuata anche con momenti di formazione in azienda e tirocinio;
- ξ adeguate azioni di accompagnamento e supporto alla transizione;
- ξ monitoraggio dell'inserimento lavorativo.

Facendo sempre riferimento alla logica di una programmazione individualizzata, nel rispetto delle potenzialità dei singoli utenti, il percorso formativo era così strutturato:

accoglienza/orientamento
formazione
tirocinio
accompagnamento al lavoro
follow-up

Monitoraggio/Mantenimento occupativo

Il monitoraggio costante nel tempo, anche oltre il percorso formativo, è indispensabile per il mantenimento occupativo, infatti permette di intervenire tempestivamente nelle situazioni critiche che si possono verificare in quanto la struttura formativa che ha collaborato alla realizzazione del progetto di inserimento diventa il punto di riferimento per qualsiasi problema sia per l'utente che per l'azienda. Paradossalmente il numero di utenti in carica alla struttura formativa aumenta ogni anno, ma senza che siano presenti momenti formalizzati e strutturati di monitoraggio. Il follow-up, che è una delle fasi più importanti dell'inserimento e del mantenimento occupativo di persone in difficoltà, viene generalmente fatto nei ritagli di tempo e in modo informale dal personale del CFP. Le metodologie adottate e il "servizio" di mantenimento occupativo (comuni per altro ai vari centri della Fondazione Clerici che si occupano di disabili) sono gli elementi cardine di risultati importanti ottenuti negli ultimi quattro anni che si riassumono in n. 78 inserimenti lavorativi nelle aziende del territorio di Lodi attivando 78 convenzioni ai sensi della L. 68/99.

Risultati

I principali risultati ottenuti dal progetto sono stati per 4 utenti:

- ξ inserimento mirato di 4 utenti in azienda, in ambiente di lavoro reale, e non semplicemente in contesti "protetti" (Cooperative sociali di lavoro ecc...) di soggetti invalidi, valorizzandone il potenziale e le capacità residue;
- ξ servizio alle aziende soggette all'obbligo di assunzione di lavoratori invalidi che hanno in questo modo la possibilità di avvalersi di personale formato e preparato a svolgere mansioni realmente utili ai processi lavorativi.
- ξ superamento di stereotipi culturali, che fanno sì che il disabile venga considerato come assolutamente incapace di produrre lavoro utile all'azienda, e pertanto destinato a rimanere in strutture socio-educative.

Gli allievi sono stati occupati presso aziende nei settori della meccanica, della grande distribuzione, in ente pubblico.

Referente

Ganassali Rosalba

CFP Fondazione Clerici

Via P. Gorini, 6

26900 Lodi

Tel. 0371426505

ganassali@clerici.lombardia.it

Allegato 9

Progetto "Transito" (Formazione e accompagnamento al lavoro- addetto/a lavorazioni artigiane)
realizzato dal Centro di formazione professionale polivalente del Comune di Lecco

Anno formativo 2002/03

Dispositivo multimisura svantaggio FSE Bando n. 51

Struttura corso:

modulo teoria e cultura del lavoro	ore 32
modulo laboratorio	ore 268
modulo stage	ore 300

Allievi 9

Le attività del Centro di Formazione Professionale Polivalente si inscrivono nell'azione di sistema svolta dal Centro Servizi Formativi del Comune di Lecco nell'ambito di un "accordo di programma" fra ASL, Provincia, Comune di Lecco, Comunità Montana e settanta Comuni del territorio.

Gli interventi rientrano nella programmazione territoriale approvata annualmente dalla Conferenza degli Enti.

Il Centro interviene esclusivamente sulle fasce deboli del sistema e ai suoi servizi si accede solo nel quadro di un intervento sociale complessivo che vede l'interazione fra i diversi soggetti coinvolti (Centro, Comuni, Servizi specialistici e territoriali, Scuole, Comunità).

Il finanziamento dell'attività è costituito dalle risorse degli Enti aderenti e dai dispositivi regionali e provinciali del Fondo sociale europeo.

Il Centro gestisce nell'area dei disabili offerte di orientamento, formazione, inserimento lavorativo.

Gli interventi sono svolti in stretta relazione con il Centro per l'Impiego-Servizio Collocamento Obbligatorio/Servizio Collocamento Mirato Fasce Deboli che opera su delega dei Comuni, con il quale si confrontano le ipotesi di lavoro per evitare sovrapposizioni di interventi, ottimizzare le risorse e le informazioni, scambiare le competenze.

Esiste una forte relazione col sistema locale della Cooperazione Sociale (Consorzio CONSOLIDA) caratterizzato dalla presenza di convenzioni, da collaborazioni operative e progettuali.

Il Centro è insieme strumento e volano di interventi per i Servizi sociali e specialistici del territorio (Comuni, ASL, CPS, Neuropsichiatrie, Comunità) e quindi fortemente connesso con l'intervento socio-sanitario. Il Centro, inoltre, lavora con le famiglie su percorsi di auto-aiuto e formazione alla genitorialità.

L'AZIONE DI INSERIMENTO LAVORATIVO NELL'AREA DISABILITA'

Il Centro si caratterizza per un rapporto con le aziende che le riconosce interlocutori importanti nei processi di inserimento e non solo destinatari dell'intervento. Questo significa che l'assolvimento dell'obbligo di legge viene interpretato come occasione per convenire insieme, Centro e Azienda, su quali ipotesi di inserimento siano possibili e opportune all'interno del ciclo produttivo/organizzativo, e quindi la scelta del soggetto da inserire viene concordata, condivisa e preparata.

Questo consente da un lato di avere più aziende disponibili all'inserimento all'interno delle quali operare la scelta di chi e come inserire, dall'altro di curare una specifica fase formativa dei soggetti, preliminarmente all'ingresso al lavoro, già conoscendo le caratteristiche dell'azienda verso la quale orientare il soggetto. Il tirocinio viene seguito dall'operatore che modula la sua presenza sulle esigenze del soggetto e del contesto con presenze che possono essere continuative per una fase e di monitoraggio costante in quelle successive. Si fa dapprima compagno di lavoro e poi supervisore dell'intervento. Questa modalità rassicura molto sia il soggetto che l'ambiente. Lungo il percorso sono previste tappe di verifica anche attraverso schede di

valutazione e autovalutazione che consentono di leggere il grado di coinvolgimento, motivazione e integrazione del soggetto, nonché il livello di gradimento e percezione da parte dell'Azienda.

Il Centro si pone anche in un'ottica consulenziale (soprattutto per le piccole aziende) per quanto riguarda la normativa, la formulazione dei contratti, le prassi amministrative, fungendo da interfaccia con il Centro per l'impiego, le organizzazioni Sindacali, i Servizi.

Mantenimento al lavoro

Altro aspetto fondamentale è rappresentato dal ruolo di mediazione costante dei problemi che emergono con il soggetto, con il gruppo di lavoro, con le famiglie e l'azienda, svolgendo un compito di facilitatore delle situazioni. L'Azienda si vede in questo modo tutelata dal riverberarsi di tutti quegli aspetti che pur non essendo di natura lavorativa si ripercuotono sulla vita aziendale (dinamiche relazionali, comportamenti problema, interferenze familiari, pratiche amministrative connesse a esigenze di salute e certificazioni diverse ecc.).

Parallelamente questo ruolo consente di contenere al minimo assenze e difficoltà del soggetto originate dalla limitata capacità di gestire problemi e situazioni.

Elemento fondamentale è la scelta del Centro di *garantire nel tempo, anche ad assunzione avvenuta*, un rapporto periodico e all'esigenza con il soggetto e con l'azienda. Questo permette di intervenire in caso di riorganizzazione aziendale, di cambio di ruolo e mansioni, di crisi. In questo senso la collaborazione con il Centro per l'impiego rappresenta un importante elemento di forza.

In termini culturali il Centro considera l'accesso al lavoro del disabile non come un fine ultimo dell'intervento ma come uno strumento importante del processo abilitativo e di integrazione. Per questa ragione le scelte sono individualizzate e orientate a favorire meccanismi di benessere e realizzazione.

In questa ottica sono stati anche avviati percorsi "alternativi" all'inserimento lavorativo ordinariamente considerato.

RISULTATI

Dei 9 allievi n. 4 sono stati collocati con la L. 68, n. 3 sono stati inseriti in aziende artigiane con altri contratti, n. 2 si sono trasferiti. Le aziende sono prevalentemente metalmeccaniche del territorio lecchese.

COMUNE DI LECCO - Settore Famiglia e Servizi alla Persona
Dirigente : FLAVIO POLANO tel.0341/481225 – fax 0341/366237 – servizisociali@comune.lecco.it

CENTRO SERVIZI FORMATIVI
Responsabile CSF e direttore CFPP : Ruggero Piebani tel. 0341/362051 – fax 0341/286039 – centroserviziformativi@comune.lecco.it

Allegato 10

Il Centro di Formazione Professionale ed Inserimento Lavorativo dell'Agenzia Formativa della Provincia di Varese si colloca come luogo di mediazione tra le persone disabili e il mondo del lavoro, erogando servizi integrati di informazione, valutazione e orientamento, nonché di formazione, integrazione lavorativa e monitoraggio post-assunzione, che permettono ai disabili di conseguire e mantenere una stabile e proficua collocazione lavorativa.

Dal 2000 ad oggi sono stati realizzati 112 inserimenti lavorativi, prevalentemente in aziende private operanti nella provincia di Varese attraverso le facilitazioni previste dal Collocamento Mirato Disabili, legge 68/99. A tutt'oggi il 100% delle persone inserite mantiene la collocazione lavorativa grazie anche alle azioni di monitoraggio che hanno supportato l'utente e, in alcuni casi, hanno facilitato un cambio mansione e/o azienda.

Gli utenti disabili in carico nell'anno 2003 sono stati circa 150, ripartiti nelle seguenti attività:

1. **corso di Formazione al Lavoro Allievi Disabili (F.L.A.D.)** finalizzato all'acquisizione di un semplice profilo professionale (articolato in 2/4 anni per un totale massimo di 4.000 ore);
2. **corso di Formazione per l'Inserimento al Lavoro (F.I.L.D.)**, finalizzato a fornire una preparazione professionale di base realizzato all'interno dell'Azienda Bticino di Varese (la durata del corso varia dai 3 mesi ad un anno);
3. **inserimento Lavorativo (I.L.)** suddiviso in tre progetti: il Progetto di "Tirocinio Formativo", Il Progetto di "Borsa Lavoro" e "l'Inserimento Socio-assistenziale in Ambito Lavorativo - ILSA", realizzati in aziende, enti pubblici e cooperative di lavoro (con un percorso variabile dai 3 mesi ai 3 anni);
4. **corso di Informatica per disabili fisici** finalizzato alla formazione di professionisti in grado di utilizzare lo strumento informatico per attività in ambito di lavori d'ufficio e di segreteria;
5. **percorso di osservazione ed orientamento per disabili psicofisici** vengono realizzati percorsi di valutazione psico-attitudinale effettuate dall'équipe multidisciplinare. L'attività realizzata durante tutto l'arco dell'anno permette di orientare correttamente utenti con disabilità psico-fisica verso percorsi formativi interni o ad altre strutture più congruenti alle caratteristiche emerse;

Di questi 150, 28 sono stati inseriti nel mondo del lavoro:

24 sono stati collocati in aziende del territorio varesino che interessano diversi settori: dalla produzione (ad esempio Siac di Cavaria, Tecar di Varese, Publicenter di Vedano, ecc) al terziario (ad esempio Esselunga di Varese, Leroy Merlin di Solbiate Arno, Iper di Varese, Autogril di Varese);

4 sono stati inseriti in progetti speciali di "Inserimento Socio-Assistenziale in Ambito Lavorativo - ILSA" (ad esempio scuola materna di Laveno Mombello, Comune di Marchirolo).

E' importante sottolineare che i progetti ILSA sono un'esperienza particolare ed unica, progettata e consolidata da questo servizio, che ha permesso l'inserimento di molti giovani

disabili, che, al termine della formazione, mantengono abilità lavorative particolarmente ridotte.

Il Progetto è finalizzato a trasformare le risorse sociali ed ambientali (scuole materne, comuni, ecc) in opportunità di integrazione per il disabile che acquisisce un ruolo sociale attivo.

Metodologie e prassi

Tutti i progetti realizzati e perfezionati in questo ultimo periodo, sono basati su metodologie e prassi che prendono in considerazione quattro livelli d'intervento:

- ξ con le famiglie che si sentono accolte e partecipi del progetto formativo, lavorativo e più in generale di vita del figlio disabile;
- ξ con i disabili per i quali vengono realizzati progetti individualizzati che tengono conto dei bisogni personali, delle caratteristiche e delle potenzialità professionali nonché delle autonomie personali e sociali. Tale lavoro di progettazione, monitoraggio e verifica degli interventi formativi viene garantito in modo sistematico dall'équipe multidisciplinare (educatori, psicologo e assistente sociale);
- ξ con le aziende che trovano nel servizio consulenti che effettuano un sistematico lavoro di progettazione, monitoraggio e verifica del percorso di integrazione lavorativa, occupandosi di aspetti amministrativi e legislativi (Legge 68/99) oltre che di interventi tecnico-educativi che, a partire dalla ricerca di mansioni congruenti alle caratteristiche del disabile, curano lo sviluppo della professionalità e delle relazioni nel contesto; attraverso la formazione in situazione, gruppi di lavoro tra colleghi e responsabili aziendali, colloqui di sostegno, incentivi economici al disabile, ecc.;
- ξ con il territorio che viene coinvolto per garantire una efficace e sinergica azione educativa nel "progetto complessivo" elaborato per ciascun allievo disabile.

Monitoraggio-Mantenimento al lavoro

Un punto di forza del servizio è la garanzia che viene offerto alle famiglie, ai disabili e alle aziende un costante monitoraggio successivo all'assunzione. La finalità di questo intervento è quella di garantire:

- un supporto ed un affiancamento continuo nella gestione delle criticità;
- un orientamento al disabile e alla famiglia nell'utilizzo delle risorse del territorio in termini di informazioni legislative e servizi preposti;
- possibilità di, in caso di interruzione dell'attività lavorativa, di effettuare un percorso di nuova collocazione al lavoro.

La Responsabile del CFPII

Dr.ssa Anna Sculli

telefono 0332.261524

fax 0332.260865

E.Mail cfpfil@tin.it

Allegato 11

Progetto “Formazione per l’inserimento lavorativo di pazienti psichiatrici: corso di restauro”
realizzato dal Centro di formazione professionale “Rodolfo Vantini” di Rezzato (BS)

Anno formativo 2003/04**Struttura corso**

Modulo valutazione dell’esperienza	ore 32
Formazione in situazione	ore 568

Allievi 8

Finanziamento

Fondo sociale europeo 2003

Obiettivi

Il corso si rivolge a pazienti psichiatrici seguiti dai servizi dell’Azienda ospedaliera “Mellino Mellini” di Chiari (BS). L’obiettivo del progetto è quello di fornire competenze in materia di restauro di mobili antichi da acquisire attraverso una formazione in situazione nei laboratori della cooperativa sociale ISPARO di Adro (BS) che opera da anni nell’ambito dell’inserimento lavorativo, promuovendo, inoltre, iniziative di inclusione sociale di pazienti psichiatrici in stretta collaborazione con il Dipartimento Salute Mentale dell’Azienda Ospedaliera di Chiari.

Il corso si articola intorno a più dimensioni che ne costituiscono anche gli obiettivi:

- acquisire le competenze specifiche che possono permettere un inserimento lavorativo all’interno del laboratorio della cooperativa, assicurandone il consolidamento, la continuità e la qualità della produzione, non escludendo la possibilità di un inserimento in laboratori artigiani della zona;
- prestare una particolare attenzione agli allievi e alle loro problematiche che nel corso possono trovare uno spazio di “accoglienza”;
- permettere di trovare, o ritrovare, una dimensione lavorativa consona alle problematiche degli allievi, attraverso l’impegno su un compito manuale non banale.

Il lavoro di restauro presenta delle caratteristiche particolari: richiede pazienza, precisione, capacità di previsione e permette di vedere i risultati del proprio intervento dall’inizio alla fine, lavorando su un materiale vivo. La formazione avviene in un ambiente dove gli elementi legati alla responsabilità e alla concretezza del lavoro sono già presenti e agiscono quali fattori di maturazione, di riabilitazione e di raggiungimento di forme di autonomia più avanzate.

L’intreccio delle dimensioni relazionali e di competenze trasversali e specifiche fa sì che l’attenzione degli operatori sia bilanciata su questi tre aspetti: la presenza di personale eterogeneo (a formazione tecnica e a formazione psico pedagogica) mette in campo una varietà di competenze e permette di sviluppare una delle funzioni più importanti, quella dell’accoglienza, intesa come realizzazione di uno spazio in cui i malati hanno la possibilità di esprimersi e stabilire relazioni, trovando il senso delle cose cioè partecipando.

I servizi psichiatrici, dal canto loro, non restano sullo sfondo del corso. Insieme a questi servizi sono state individuate le persone che avrebbero potuto frequentare, e a quali condizioni ed insieme si cerca di far combaciare i pezzi come in un puzzle, ciascuno dal proprio osservatorio, e di integrarli in un progetto.

Il corso di restauro è la messa in campo di una possibilità diversa, non alternativa alla cura, ma che integra il percorso terapeutico – riabilitativo e a volte ne decide la direzione.

Il corso è basato su una forte collaborazione con la cooperativa sociale ISPARO, facente parte di un partenariato di sviluppo locale, formato da cooperative sociali ed istituzioni locali, che sta realizzando due Iniziative Comunitarie Equal con l'obiettivo di sperimentare percorsi di inserimento lavorativo di pazienti psichiatrici e azioni trasformazione di aree del territorio abbandonate o degradate per riqualificarle in luoghi della qualità sociale in linea con gli indirizzi di Agenda 21 relativi allo sviluppo sostenibile. Attraverso queste azioni si cerca di realizzare nuovi posti di lavoro, anche attraverso l'espansione di settori produttivi in cui opera la cooperativa.

Il corso finanziato dal FSE, permettendo l'acquisizione di professionalità specifiche, è quindi funzionale alle Iniziative Equal che per loro natura tendono a definire le condizioni generali, le buone prassi e le azioni di sistema.

Risultati attesi

Solo fra alcuni mesi sarà possibile fare bilanci rispetto al futuro lavorativo dei pazienti, che già da adesso è una delle questioni più forti da essi poste.

Indicazioni importanti sono, invece, emerse circa le modalità da attuare per realizzare l'integrazione tra servizi del comparto sanitario e quelli della formazione, del lavoro e del sociale. Integrazione che è indicata dalla comunità scientifica come condizione indispensabile per dare una risposta corretta e articolata alla complessità della malattia mentale. Complessità che deriva da problematiche che investono diversi ambiti della vita, da quello familiare a quello sociale, da quello clinico-sintomatologico a quello relazionale, da quello lavorativo a quello residenziale.

Ente Promotore:

Centro di Formazione Professionale "Vantini"

Via Caduti di P.zza Loggia 7/B

25086 REZZATO (BS)

tel 030 2791576

Direttore: Roberto Zini

Sede formazione in situazione:

Cooperativa Soc. Isparo

Cascina Ca' de Pole

25049 ISEO (BS)

Tel 030 98221902

Presidente: Claudio Vavassori

Referente per il corso di restauro: Claudia Gerelli

Dipartimento di Salute Mentale

Azienda Ospedaliera M.Mellini

Viale Mazzini 4

25032 CHIARI

tel 030 71021

Responsabile Dipartimento: Dott. Andrea Materzanini

Direttore Generale: Gabriele Tonini

Att. 1



DELIBERAZIONE N° VII / 13628 Seduta del 14 LUG. 2003

Presidente **ROBERTO FORMIGONI**

Assessori regionali
VIVIANA BECCALOSSI Vice Presidente
GIAN CARLO ABELLI
ETTORE ALBERTONI
MAURIZIO BERNARDO
CARLO BORSANI
ROMANO COLOZZI
MASSIMO CORSARO
~~GUIDO DELLA PERA~~

ALBERTO GUGLIELMO
CARLO LIO
ALESSANDRO MONETA
FRANCO NICOLI CRISTIANI
DOMENICO PISANI
GIORGIO POZZI
MARIO SCOTTI
MASSIMO ZANELLO

Massimo Busconi

Con l'assistenza del Segretario **Maurizio Saia**

Su proposta del **Assessore**



Alberto Guglielmo

OGGETTO: CRITERI E MODALITA' DI GESTIONE DELLE RISORSE DEL FONDO NAZIONALE DI CUI ALL'ART. 13 DELLA LEGGE 68/99 PER LE AGEVOLAZIONI A FAVORE DI DATORI DI LAVORO PRIVATI PER LE ASSUNZIONI DI DISABILI

Il Dirigente

Formazione e Mercato del Lavoro

Renato Firolo

Il Direttore Generale

Formazione Istruzione e Lavoro

Renzo Ruffini

L'atto si compone di 16 pagine
di cui 2 pagine di allegati,
parte integrante

N° 489

2-7-03

VISTO il decreto legislativo 23 dicembre 1997 n° 469 "Conferimento alle regioni e agli enti locali di funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, a norma dell'articolo 1 della legge 15 marzo 1997 n.59" ed in particolare l'art.4 c.1 che stabilisce che con legge regionale vengano disciplinate l'organizzazione amministrativa e le modalità di esercizio delle funzioni e dei compiti conferiti col decreto medesimo, anche al fine di assicurare l'integrazione tra i servizi per l'impiego, le politiche attive del lavoro e le politiche formative;

VISTO inoltre le lett.a) ed e) del c.1. del citato art. 4 che prevedono l'attribuzione - tra l'altro - delle funzioni e dei compiti relativi al collocamento obbligatorio dei disabili alle Province e la gestione ed erogazione dei servizi connessi a tali funzioni e compiti tramite le strutture provinciali denominate "Centri per l'impiego" ;

VISTA la legge regionale 15 gennaio 1999 n.1 "Politiche regionali del lavoro e dei servizi per l'impiego" attuativa del citato d.lgs.469/97 ed in particolare:

- l'art. 6 - lett. b) e c) - che attribuisce alle Province le funzioni e i compiti relativi - tra l'altro - alla costituzione delle reti dei centri per l'impiego ed al collocamento obbligatorio dei disabili
- l'art.9 - c.12 e 13 - che stabilisce che le province, per la gestione ed erogazione dei servizi connessi alle funzioni ed ai compiti alle stesse attribuiti ai sensi del citato art. 6, si avvalgano dei centri per l'impiego e che fino all'attivazione completa della rete, i centri per l'impiego sono costituiti dalle strutture delle sezioni circoscrizionali per l'impiego, trasferite alle province ai sensi del citato d.lgs.469/97;

VISTA la legge 12 marzo 1999 n.68 " Norme per il diritto al lavoro dei disabili" finalizzata alla promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro e che prevede strumenti e modalità per l'erogazione dei servizi del collocamento obbligatorio;

VISTO in particolare l'art. 13 della citata legge 68/99 che istituisce il Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili con apposita dotazione finanziaria annuale per la concessione di agevolazioni ai datori di lavoro privati per l'inserimento mirato dei disabili attraverso la stipula di convenzioni, ai sensi dell'art.11 della legge medesima, nei limiti della disponibilità del Fondo stesso;

RICHIAMATI:

- il Programma regionale di sviluppo, approvato con d.c.r. VII/39 del 10 ottobre 2000 ed in particolare l'obiettivo specifico 5.3.2. che pone - tra l'altro- il duplice obiettivo dell'attivazione di politiche attive rivolte alle fasce deboli nonché al sostegno dell'inserimento lavorativo dei disabili attraverso l'applicazione dei benefici messi a disposizione dalla L.68/99;
- la d.c.r. 355 del 20 novembre 2001 "Piano d'azione regionale per l'occupazione 2001/2003" che al fine di sostenere e migliorare la situazione occupazionale dei disabili pone l'obiettivo dell'attivazione di percorsi integrati che accompagnino contestualmente l'inserimento lavorativo e quello sociale, favorendo l'uscita dal circuito assistenziale con il consolidamento dell'integrazione culturale, sociale e produttiva;

- il D.P.E.F.R. 2003/2005, approvato con d.c.r. 620 del 22 ottobre 2002, laddove il processo di riforma del mercato del lavoro conseguente anche alla riforma delle modalità di incrocio domanda offerta di lavoro poggia - tra gli altri - il suo fondamento sulla centralità dell'utente e sull'approccio preventivo nei confronti della disoccupazione con particolare attenzione all'inserimento lavorativo dei disabili;
- il Programma operativo della Regione Lombardia 2000/2006, approvato dalla Commissione con decisione C (2000) 2070 CE del 18/9/00, e il Complemento di programmazione, approvato con d.g.r.2793 del 22 dicembre 2000, che promuovono interventi rivolti all'inserimento lavorativo e reinserimento dei gruppi svantaggiati con particolare attenzione ai disabili con il FSE ob.3 Misura B1;
- il Programma triennale della formazione professionale della Regione Lombardia, approvato con d.c.r. VII/631 del 19 novembre 2002 che richiama in particolare fra le "funzioni" sviluppate nell'ambito delle politiche del lavoro quelle a sostegno di soggetti appartenenti a categorie deboli attraverso incentivi alle imprese per l'assunzione, azioni di orientamento, di formazione e di accompagnamento al lavoro;

VISTO il D.M. n. 91 del 13 gennaio 2000 recante norme per il funzionamento del Fondo nazionale ed in particolare l'art. 6 che individua criteri per la valutazione dei programmi presentati dai datori di lavoro privati per l'inserimento lavorativo di disabili, ai fini dell'ammissione agli incentivi previsti dall'art.13 della citata l.68/99;

VISTA la dgr. 2 luglio 2001 n.5341 che in fase di prima applicazione della richiamata legge 68/99 provvede:

- o ad individuare le modalità per il riconoscimento delle agevolazioni previste ex art.13 della citata l. 68/99 e a ripartire alle Province, sulla base di omogenei indicatori, la quota del Fondo nazionale assegnata alla Regione Lombardia per l'annualità 2000 con D.M. 26 settembre 2000 pari a euro 7.461.148,00
- o a prevedere l'erogazione delle risorse finanziarie alle Province con modalità a rimborso in relazione alle assunzioni in convenzione fiscalizzate poste in essere nell'anno di riferimento

VISTI inoltre:

- il d.d.g. 12 dicembre 2002 n. 25021 che in conformità alla citata d.g.r. 5341/01 provvede:
 - o a ripartire fra le Province la quota del Fondo nazionale pari ad euro 5.197.381,36 assegnata per l'anno 2001 con D.M. 12 luglio 2001
 - o a confermare nella disponibilità delle Province - a seguito dei rimborsi effettuati alle aziende convenzionate - le quote residue del Fondo nazionale per le annualità 2000 e 2001 impegnando a favore delle Province stesse la somma complessiva residua di euro 9.693.980,88
- il decreto Ministeriale 15 luglio 2002, pubblicato sulla G.U. del 20/9/02, di assegnazione alla Regione Lombardia della quota del Fondo per l'annualità 2002 per un importo pari ad euro 5.727.856,70;

CONSIDERATO che la fase di prima applicazione della legge 68/99 può ritenersi conclusa e che le Province hanno provveduto - pur con le oggettive difficoltà attuative della legge in questione data

la debole tipologia di utenza - a consolidare l'attivazione di programmi di inserimento di disabili nel mondo del lavoro, con modalità e risultati diversificati in relazione alle singole specificità territoriali;

ATTESA la necessità, al fine di ottimizzare l'uso delle risorse, di modificare gli indicatori di riparto del Fondo annuale previsti dalla richiamata dgr. 5341/01, adeguandoli maggiormente agli effettivi esiti delle politiche territoriali provinciali di inserimento di disabili, attraverso l'uso dello strumento convenzionale fiscalizzato e non, secondo gli indicatori riportati nell'all.1 al presente atto, quale parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO del consolidato processo di decentramento di compiti e funzioni alle Province a seguito del quale il momento erogativo del servizio all'utenza si qualifica come la effettiva attuazione delle politiche territoriali provinciali finalizzate a promuovere e a migliorare sempre più l'occupabilità dei disabili in attuazione degli obiettivi fissati dagli interventi di programmazione regionale e che in coerenza al principio di sussidiarietà si ponga in diretta disponibilità delle Province le risorse del Fondo nazionale a decorrere dall'annualità 2002 nonché i fondi residui delle annualità 2000 e 2001 affinché ciascuna Provincia provveda a costituire un Fondo unico provinciale sul quale far affluire tali risorse da utilizzarsi secondo le modalità previste dall'all.1 al presente provvedimento;

RAVVISATA la necessità di procedere annualmente ad un monitoraggio finanziario per la verifica del funzionamento dei Fondi Unici provinciali e che nella fase di prima applicazione del presente provvedimento, tale verifica verrà effettuata a decorrere dall'anno 2004;

RITENUTO che ad integrazione e a sostegno delle politiche di intervento di cui al presente provvedimento, in linea con gli obiettivi e gli indirizzi contenuti negli atti di programmazione regionale soprarichiamati nonché con le raccomandazioni comunitarie, si provveda a destinare una quota del Fondo Nazionale per l'Occupazione di cui alla l. 236/93 - pari ad euro 258.228,45 - per il rimborso forfetario fino ad un massimo dell'80% delle spese di cui all'art. 13 c.1 lett. c) della citata L.68/99 e comunque per un importo non superiore a euro 7.500,00 per ogni intervento destinato al singolo disabile per la trasformazione del posto di lavoro o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro del singolo disabile;

SENTITA la Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro di cui all'art. 7 della l.r. 1/99;

SENTITO il Comitato Istituzionale di Coordinamento di cui all'art. 8 della l.r. 1/99

A voti unanimi espressi nelle forme di legge.

DELIBERA

1. di approvare - per le finalità di cui all'art.13 della legge 68/99 - i criteri e le modalità di gestione delle risorse del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, come riportato nell'allegato I, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di destinare la somma di euro 258.228,45 a valere sulla quota del Fondo Nazionale per l'Occupazione di cui alla l. 236/93 - UPB 2.5.3.1.2.79 cap. 5323 - per il rimborso forfetario fino ad un massimo dell'80% delle spese di cui all'art. 13 c.1 lett. c) della citata L.68/99 e comunque per un importo non superiore a euro 7.500,00 per ogni intervento per la trasformazione del posto di lavoro o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro del singolo disabile, secondo modalità da definirsi con successivo provvedimento;
3. di incaricare il Direttore Generale della Direzione generale Formazione, Istruzione e Lavoro affinché provveda:
 - a. alla verifica di possibili intese con l'Imps e l'Inail al fine di agevolare le procedure commesse al riconoscimento da parte delle Province della fiscalizzazione ai datori di lavoro
 - b. all'adozione di tutti gli atti necessari a dare attuazione alle disposizioni di cui al presente provvedimento

IL SEGRETARIO


Maurizio Saia

Allegato alla deliberazione
n. 13628 del 14 LUG. 2003

Allegato "1"

CRITERI E MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE DEL FONDO NAZIONALE DI CUI ALL'ART.13 DELLA LEGGE 68/99 PER LE AGEVOLAZIONI A FAVORE DI DATORI DI LAVORO PRIVATI PER LE ASSUNZIONI DI DISABILI.

1. Gli indicatori al fine del riparto annuale alle Province del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili di cui alla L.68/99 art.13, sono i seguenti:
 - a) numero assunzioni in convenzione fiscalizzate ex art.13, in essere alla data del 31/12 dell'anno antecedente all'annualità del Fondo da ripartire, per una quota pari al 50%
 - b) numero delle assunzioni in convenzione non fiscalizzate intervenute nell'anno immediatamente antecedente all'annualità del Fondo da ripartire, per una quota pari al 40%,
 - c) quota fissa pari al 10% per tutte le Province
2. Gli indicatori di cui al precedente punto 1 vengono applicati a partire dall'assegnazione alla Regione Lombardia, con decreto Ministeriale 15 luglio 2002, della quota di risorse del Fondo nazionale ex art.13 L.68/99 riferita all'annualità 2002, per un importo pari ad euro 5.727.856,70;
3. Ciascuna Provincia provvede ad istituire un Fondo unico sul quale la Regione farà affluire le risorse indicate al precedente punto 2 nonché le risorse residue del Fondo Nazionale riferite alle annualità 2000 e 2001, per una somma pari ad euro 9.693.980,88, già assegnate alle Province con decreto direttoriale 25021/02;
4. Le risorse confluite nel Fondo unico sono utilizzate per:
 - a) proseguire la fiscalizzazione delle assunzioni in convenzione già in essere nei termini stabiliti dall'art.13 della L.68/99 ovvero per fiscalizzare le assunzioni in convenzione insorte nell'anno di riferimento;
 - b) provvedere al rimborso forfettario fino all'80% delle spese di cui all'art. 13 comma 1 lettera c) della citata L.68/99 e comunque non superiore all'importo di euro 7.500,00 per ogni intervento destinato alla trasformazione del posto di lavoro o all'apprestamento di tecnologie di telelavoro, fino ad un tetto massimo del 30% delle risorse annualmente assegnate;
 - c) provvedere al rimborso ai datori di lavoro degli oneri derivanti, in attuazione del comma 3 dell'art.13 della L.68/99, dall'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile relativamente allo svolgimento di tirocini finalizzati all'assunzione.
5. Per le assunzioni in convenzione, ancora in essere, insorte nel 2000 la fiscalizzazione dovrà essere riconosciuta per almeno 3 anni e per le assunzioni in convenzione, ancora in essere,