



Provincia di Modena



Camera di Commercio
Modena

 Regione Emilia-Romagna

Guida Operativa

Disabilità

e

Responsabilità Sociale d'Impresa

DA OBBLIGO A RISORSA



**Progetto di promozione della
Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)
e Inserimento persone disabili al lavoro
con servizi di supporto
per le imprese**

*Cogliamo le opportunità
dei talenti nascosti.*

*Vantaggi per le persone,
per le aziende,
per la comunità.*

**Progetto di promozione
della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI)**

Provincia di Modena

Servizio Attività Produttive e Statistica

Servizio Politiche del Lavoro

Area Economia della Provincia di Modena

Camera di Commercio di Modena

Area Sviluppo Imprese

Info: progettorsi@provincia.modena.it

Web: <http://rsi.provincia.modena.it>

Documento a cura di

Paolo Fontana – CSS

Collaborazione e coordinamento tecnico: Focus Lab

Ottobre 2015

INDICE

Indice generale

PREMESSA.....	3
Capitolo 1 - LA DISABILITA'.....	5
1.1 Le diverse tipologie di disabilità.....	5
1.2 L'Iter di accertamento della disabilità.....	8
1.2.1 L'avvio del procedimento.....	8
1.2.2 Il riconoscimento dell'invalidità.....	8
1.3 Il verbale di invalidità (o di prima istanza).....	9
1.4 La Diagnosi Funzionale.....	10
1.5 Il Comitato Tecnico.....	10
Capitolo 2 - L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITA'.....	12
2.1 La legge 68/99 – Il Collocamento Mirato.....	12
2.1.1 I destinatari: persone e i datori di lavoro.....	12
2.1.2 Convenzione art. 11 L. 68/99.....	14
2.2 L'inserimento della persona disabile in azienda (fasi e suggerimenti).....	14
2.2.1 L'inserimento in azienda e le sue fasi.....	15
2.3 Il rapporto di lavoro con i lavoratori disabili.....	17
2.4 La sicurezza sui luoghi di lavoro.....	18
2.5 Gli incentivi all'assunzione di persone con disabilità.....	19
2.5.1 Fondo Nazionale Disabili.....	19
2.5.2 Fondo Regionale Disabili.....	20
2.5.3 Esonero Contributivo.....	20
2.5.4 Incentivi del Programma "Garanzia Giovani" (G.G.).....	21
Capitolo 3 - LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (R.S.I)	23
3.1 L'inserimento lavorativo di persone con disabilità nell'ottica della R.S.I.....	23
3.2 I potenziali benefici di un approccio RSI alla Inclusione lavorativa di soggetti disabili: diverse prospettive.....	24
3.3 Strumenti di politica attiva per inserire persone disabili.....	25
3.3.1 Preselezione (incontro domanda-offerta di lavoro).....	26
3.3.2 Tirocini Formativi.....	26
3.3.3 Corsi di formazione e stage.....	27
3.3.4 Convenzioni art. 22 L.R. 17/2005.....	27
3.4 I servizi gratuiti a disposizione.....	28
3.4.1 Analisi dei posti di lavoro.....	28
3.4.2 Analisi del fabbisogno.....	28
3.4.3 Presidio dei colloqui di selezione e monitoraggio inserimenti.....	28
3.4.4 Consulenza normativa.....	29
3.4.5 Supporto nella compilazione delle pratiche amministrative.....	29
3.5 Gli obiettivi da raggiungere.....	29
3.6 RSI & Disabilità: qualche esempio.....	30
RIFERIMENTI E CONTATTI.....	30

PREMESSA

Questa guida ha l'obiettivo di "fare cultura" sul tema della disabilità, dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità e della Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Si vuole infatti mettere a disposizione delle imprese dei vari settori industriali provinciali, siano esse PMI o imprese più strutturate, uno strumento operativo in grado di supportare la fase informativa e applicativa del processo di inserimento di soggetti disabili.

Il tema dell'inclusione di soggetti disabili al lavoro è affrontato, oltre che nell'ottica tecnico-operativa della analisi del problema generale e della applicazione della normativa nazionale e locale cogente, anche e soprattutto nel quadro della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR).

L'approccio RSI vede infatti nella gestione strategica dell'inserimento di persone disabili in azienda uno degli strumenti operativi maggiormente interessanti nel quadro di un orientamento inclusivo dell'impresa, sul fronte del coinvolgimento e della progettazione con i soggetti della Comunità Locale. L'inclusione sociale e più in generale il Diversity Management sono inoltre alcuni degli ambiti chiave all'interno delle più recenti documentazioni di riferimento a livello internazionale sulla CSR (Linea Guida ISO26000, Global Reporting Initiative, AA1000).

Inclusione di disabili al lavoro vista dunque non come imposizione normativa o espletamento di obblighi legislativi, ma come approccio di innovazione sociale realizzata dall'impresa, per un miglioramento della qualità e della sostenibilità del sistema-territorio interpretando un ruolo chiave nell'affrontare temi di significativa importanza per la comunità, dove l'offerta di lavoro di soggetti disabili supera di molto la domanda reale, raggiungendo cifre di difficile gestione da parte dei servizi istituzionali tradizionali.

La Responsabilità Sociale d'Impresa può essere quindi l'elemento-guida per l'inserimento di persone disabili nelle imprese realizzato anche in modo volontario, oltre gli obblighi legislativi, con l'obiettivo chiaro di mettere "la persona giusta nel posto giusto" di concerto con le istituzioni preposte, nella consapevolezza di poter trovare un vantaggio reciproco per tutti gli stakeholder coinvolti. Considerata l'ampiezza delle materie non c'è la presunzione di essere esaustivi, ma c'è sicuramente l'ambizione di fornire un quadro di riferimento a livello teorico e metodologico, nonché degli spunti operativi che possano essere applicati, replicati e adattati a diversi contesti produttivi.

In questo senso, per rendere maggiormente utile e ancora più operativo l'approccio della Manuale, abbiamo raccolto 16 esperienze di successo di inclusione di soggetti disabili in Provincia di Modena, riassunte in modo sintetico nella parte finale del testo.

Siamo convinti che ogni realtà aziendale, dalla piccola impresa alla multinazionale, possa giocare la sua parte fondamentale e da protagonista per contribuire a raggiungere l'obiettivo di creare e

sperimentare delle buone prassi di RSI applicate ai lavoratori con disabilità.

La conoscenza aiuta a superare le diffidenze e favorisce il confronto con realtà poco conosciute che possono però rivelarsi interessanti e portatrici di valore aggiunto nelle aziende.

Capitolo 1 - LA DISABILITA'

1.1 Le diverse tipologie di disabilità

CLASSIFICAZIONE / TIPOLOGIE DI INVALIDITA'

In Italia le persone con disabilità sono classificate secondo la causa invalidante che, in alcuni casi, determina anche delle differenziazioni nelle prestazioni assistenziali ed economiche previste dalle leggi in materia. Le categorie sono le seguenti:

1. Invalidi civili

Rientrano in questa categoria tutti gli invalidi civili, compresi non vedenti e sordomuti, purché abbiano contratto la loro invalidità per cause civili. Si considerano mutilati e invalidi civili tutti quei cittadini che sono affetti da minoranze congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, compresi coloro che sono affetti da disabilità psichica o cognitiva.

2. Invalidi di guerra - Invalidi per servizio

Rientrano in questa categoria tutti coloro che, prestando servizio per lo Stato nel comparto sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico, sono rimasti vittime di eventi bellici o abbiano subito lesioni o infermità temporanea o permanente o aggravamento di infermità o lesioni preesistenti per causa di servizio, con un'invalidità riconosciuta dall'ottava alla prima categoria. Si tratta ad esempio del personale militare delle forze armate e dei corpi ad ordinamento militare; forze di polizia, compresa quella penitenziaria e del corpo forestale dello Stato; vigili del fuoco.

L'accertamento dell'invalidità spetta alle Commissioni Mediche di Verifica del Ministero dell'Economia e Finanze.

3. Invalidi del lavoro

Si considerano invalidi del lavoro tutti quei lavoratori dipendenti ai quali, a causa di un infortunio o di una malattia riconducibile all'attività lavorativa, viene riconosciuta una percentuale di invalidità da parte dell'INAIL della provincia in cui è avvenuto l'infortunio.

Nel 1980 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) pubblica l'ICDH, primo strumento di classificazione della disabilità. In esso si individua una malattia o trauma come causa che origina un problema; una menomazione intesa come una qualsiasi perdita o

anormalità a carico di una struttura o di una funzione fisiologica o psichica; la disabilità come conseguenza oggettiva della menomazione e che implica l'incapacità di compiere una attività; ed infine l'handicap come svantaggio sociale determinatosi dai precedenti elementi.

In questa prospettiva l'handicap si pone e va interpretato come fenomeno terminale di una sequenza causale di eventi.

Nel 2001 L'OMS ha pubblicato l'ICF, cioè la nuova Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute. Questo strumento ha lo scopo generale di fornire un linguaggio standard e unificato che serva da modello di riferimento per la descrizione della salute e degli stati correlati. In esso vi si accentua l'aspetto della valorizzazione delle positività personali.

In generale è possibile suddividere le persone con disabilità in quattro tipologie fondamentali:

- **Portatori di disabilità sensoriale:** persone con disabilità che riguardano i sensi ed in particolare gli organi di senso della vista (ipovisione, cecità parziale, cecità totale ecc.) o dell'udito (ipoacusía, sordità media, grave, cofosi ecc.). Nel caso in cui la disfunzionalità riguardi entrambi i sensi si parla di sordocecità.
- **Portatori di disabilità motorie:** persone con disabilità che riguardano la motricità e l'efficienza degli organi delle parti del corpo deputati al movimento. Le persone con disabilità fisica possono presentare a vari livelli le seguenti difficoltà: difficoltà a sopportare lo sforzo fisico; maggior tendenza all'affaticamento; riduzione delle capacità motorie (arti inferiori, superiori); difficoltà a mantenere la posizione eretta protratta; riduzione della mobilità. In alcuni casi queste difficoltà sono direttamente osservabili. In altre situazioni invece, esse sono riscontrabili solo attraverso la lettura della certificazione medica.
- **Portatori di disabilità intellettiva (o cognitiva):** persone con disabilità intellettive presentano problemi relativi al funzionamento cognitivo tali da compromettere in modo significativo la capacità di adattarsi e di rispondere in modo adeguato ed autonomo alle richieste dell'ambiente. Le tipologie di disabilità intellettive maggiormente riscontrabili sono:
 - Ritardo mentale (QI < 70): disturbo caratterizzato da un funzionamento intellettivo al di sotto della media che può essere verificato attraverso il quoziente intellettivo (Q.I.: rapporto tra età cronologica ed età mentale del soggetto); le disabilità più

specifiche, invece, sono le insufficienze mentali (I.M.).

- Disturbi generalizzati dello sviluppo: caratterizzati dalla presenza di deficit in diverse aree riguardanti la relazione sociale in presenza o meno di ritardo mentale.

- Disturbi prassici: disturbi caratterizzati dall'alterazione della coordinazione motoria.

- **Portatori di disabilità psichica (o mentale):** riguardano un insieme estremamente eterogeneo di disturbi, tra i quali si possono includere: disturbi d'ansia; i disturbi dell'umore; i disturbi di personalità; i disturbi psicotici.

Altrettanto eterogenea è la tipologia di sintomi che caratterizzano questi disturbi (ansia, paura, depressione, ossessioni, comportamenti devianti...) e la diversa intensità, durata, frequenza con cui gli stessi si presentano. Sono pertanto riscontrabili livelli differenti di adattamento sociale e di risposta a specifici interventi riabilitativi. Le persone con disabilità psichica non sempre fanno riferimento alle loro problematiche in modo diretto ed inoltre, molto spesso, presentano un basso livello di autonomia personale.

E' inoltre utile sottolineare che:

1. spesso nella realtà le disabilità sono compresenti e, in questo caso, si parla di pluridisabilità. Si può, a volte, anche precisare la disabilità principale e la disabilità associata. In molti casi la presenza della "disabilità" può creare anche problemi a livello psicologico e relazionale.
2. In ogni disabilità si può distinguere una sequenza di gravità (cfr. gradi di invalidità): lieve, medio, grave, gravissimo.
3. La disabilità generalmente è tanto più grave quanto più coinvolge aspetti intellettivi e psichici.

Cause della disabilità

Le cause più comuni della disabilità, relative al momento di insorgenza, si possono classificare in:

- fattori del periodo prenatale:
 1. fattori genetici (ereditari, genetici cromosomici, sindromi particolari);
 2. fattori esogeni (infezioni materne, malnutrizione materna, radiazioni, prematurità, ingestione di farmaci non appropriati, ecc.);
- fattori del periodo perinatale (asfissia, traumi da parto, ecc.);
- fattori del periodo postnatale (infezioni del sistema nervoso, encefalopatia, traumi

da incidenti sia fisici che psichici, disturbi del metabolismo, ecc.).

1.2 L'iter di accertamento della disabilità

Il riconoscimento dell'invalidità civile, permette di accedere ad alcune facilitazioni:

- contributi economici di carattere assistenziale (ad esempio l'assegno di accompagnamento, l'indennità di frequenza per minori o la pensione di inabilità);
- esenzione dalla partecipazione alla spesa sanitaria;
- prestazioni sanitarie (ad esempio cicli di cura specifici o l'erogazione di presidi sanitari quali protesi, ossigeno, pannoloni);
- iscrizione nelle liste speciali per il collocamento mirato al lavoro L. 68/99;
- punteggi aggiuntivi per l'assegnazione di case popolari.

1.2.1 L'avvio del procedimento

La domanda deve essere presentata all'Istituto di Previdenza Sociale (INPS) attraverso la procedura telematica online a cui si accede tramite il sito dell'istituto (www.INPS.it), previa richiesta di Pin personale.

In alternativa, la domanda, sempre in forma telematica, potrà essere presentata presso gli Enti di Patronato e le Associazioni di categoria abilitati alla trasmissione della domanda, dopo l'acquisizione e l'invio di un certificato medico compilato on line e trasmesso, all'INPS, dal medico curante.

Per la presentazione della domanda è necessario infatti disporre di un certificato medico attestante le condizioni di salute, compilato on line e trasmesso, attraverso le procedure definite dall'INPS, dai medici abilitati alla compilazione telematica.

Una volta redatto il certificato e trasmesso all'INPS, il medico stesso provvederà a stamparlo e consegnarlo al richiedente con il numero del certificato da riportare nella domanda (la domanda deve necessariamente essere accompagnata dal certificato medico).

1.2.2 Il riconoscimento dell'invalidità

Il cittadino, dopo la presentazione della domanda, viene invitato, con lettera raccomandata, a presentarsi per l'accertamento presso la Commissione A.U.S.L. munito di un documento di riconoscimento valido e della documentazione clinica in suo possesso, comprovante l'infermità.

Dopo la visita, la pratica viene controllata dalla Commissione di verifica provinciale presso l'INPS e, se la Commissione di verifica approva il giudizio, viene inviato, tramite raccomandata con ricevuta di ritorno, il verbale con l'esito della visita (verbale di invalidità) e la Diagnosi Funzionale.

1.3 Il verbale di invalidità (o di prima istanza)

Il verbale di invalidità si compone di quattro parti.

Nella prima parte sono riportati i dati sensibili (cioè, nome, indirizzo, stato civile, ecc.) e quelli specifici relativi alla visita effettuata: primo accertamento, revisione, aggravamento e se la visita è stata effettuata ambulatorialmente o domiciliare. Sono inoltre indicati:

- i motivi di presentazione della domanda e la tipologia di accertamento (primo accertamento, revisione, aggravamento, ecc.);
- la data della seduta;
- la data di presentazione della domanda: questa indicazione è importante perché le provvidenze economiche decorrono dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda stessa. Infine viene precisato se si è trattato di visita domiciliare o ambulatoriale.

Nella seconda parte è riportata la anamnesi e la diagnosi, gli accertamenti disposti nel caso la commissione decida che ha bisogno di ulteriori esami e la documentazione acquisita, cioè quella che è stata presentata all'atto della visita.

La terza parte descrive il tipo di riconoscimento accordato, ossia la percentuale. In questa terza parte viene anche specificato se l'invalidità riconosciuta è soggetta a visita di revisione oppure si tratta di invalidità permanente, cioè non soggetta ad alcuna revisione.

Nel caso non venga specificata una data di scadenza il verbale ha validità permanente, non si dovrà più essere sottoposti a visite di controllo. E' importante ricordare che se l'invalidità riconosciuta ha dato luogo alla concessione dell'indennità di accompagnamento o di comunicazioni e l'interessato risulta affetto da patologie o menomazioni comprese nell'elenco del Decreto ministeriale del 2 agosto 2007 si è esonerati da tutte le visite di controllo o di revisione del loro stato invalidante.

La quarta e ultima parte del verbale è riservata alle firme dei componenti della

Commissione di accertamento e cioè del presidente, del segretario, di un altro medico ASL, del medico del lavoro e del medico di categoria, medico dell'Inps.

È importante fare presente che il solo riconoscimento dell'invalidità civile non è utile ai fini della concessione dei permessi lavorativi (art. 33 della Legge 104/1992). Per questo beneficio è indispensabile disporre del riconoscimento di handicap grave (art. 3, comma 3 della Legge 104/1992).

1.4 La Diagnosi Funzionale

La Diagnosi funzionale della persona con disabilità, realizzata sulla base di criteri definiti nel DPCM 13 gennaio 2000, è volta ad individuarne la capacità per il collocamento mirato al lavoro, e termina con una Relazione conclusiva.

La relazione conclusiva, inoltre, fornisce anche suggerimenti in merito alle eventuali forme di sostegno e agli strumenti tecnici e ausili necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

Una volta conclusosi l'accertamento, l'AUSL invia anche copia della relazione conclusiva all'interessato.

Nella Diagnosi Funzionale, infine, ricoprono particolare importanza per il tema "inserimento lavorativo" le c.d. *limitazioni al lavoro* della persona, ossia tutti gli ambienti e/ o le attività che sono incompatibili con l'inserimento lavorativo della persona disabile in questione. In caso di assunzione di una persona disabile con conseguente rilascio del Nulla Osta, allo stesso vengono allegate le limitazioni al lavoro indicate nella Diagnosi Funzionale.

Esempi di limitazioni al lavoro sono: movimentazione manuale carichi, turni notturni, sforzi fisici intensi e prolungati, rischio biologico, uso di scale da lavoro, ecc.

1.5 Il Comitato Tecnico

I comitati tecnici, composti da funzionari ed esperti del settore lavoro, sociale e medico-legale, operano sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale elaborati dalla commissione di accertamento della L 104/92 presso le ASL, per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni persona iscritta alle liste del collocamento mirato provinciale.

Il Comitato Tecnico svolge, quindi, compiti di valutazione delle capacità lavorative, di

definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di disabilità.

Capitolo 2 - L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE CON DISABILITA'

2.1 La legge 68/99 – Il Collocamento Mirato

La L. 68/99 “norma per il diritto al lavoro dei disabili” abrogando la L.482/68, ha ridisegnato completamente sotto il profilo giuridico, culturale e metodologico la materia dell’inserimento lavorativo delle persone disabili.

Per *Collocamento Mirato* si intende il complesso degli “strumenti 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 di lavoro e di relazione”.

L’Ufficio Competente per la gestione delle attività del Collocamento Mirato è individuato nell’Ufficio provinciale per l’inserimento lavorativo dei lavoratori con disabilità, cui le disposizioni della Legge nazionale e regionale attribuiscono varie funzioni, tra le quali si segnalano: la stipula delle Convenzioni art. 11 L. 68/99, l’attività di incontro domanda-offerta di lavoro, i servizi di presa in carico e supporto alle persone iscritte, la consulenza alle aziende soggette agli obblighi, il rilascio delle autorizzazioni (ad esempio esoneri parziali) e dei nulla osta per le assunzioni.

2.1.1 I destinatari: persone e i datori di lavoro

A) Le persone

I destinatari degli interventi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono le persone disoccupate, che aspirino ad una occupazione adeguata e confacente alle proprie capacità ed abilità, immediatamente disponibili allo svolgimento di un’attività lavorativa (anche cittadini stranieri non comunitari regolarmente presenti in Italia), in età lavorativa, di seguito elencate:

- persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- persone invalide del lavoro con grado di invalidità superiore al 33%;
- persone non vedenti (colpite da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione o con deficit del campo visivo previsti dalla Legge n. 138/2001) o sorde (colpite da sordità

- dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalidi per servizio.

I Requisiti "reddituati" richiesti per l'iscrizione alle liste L. 68/99

Per l'iscrizione al collocamento mirato occorre essere privo di lavoro o svolgere un'attività lavorativa il cui reddito annuo non superi determinati parametri reddituali:

- euro 8.000,00 lordi imponibili IRPEF presunti per tutto l'anno in corso per i redditi da lavoro dipendente;
- euro 4.800,00 per i redditi da lavoro autonomo;
- euro 8.000,00 in caso di concorso di più tipologie lavorative.

Stessi parametri sono da prendere in considerazione per gli appartenenti alle altre categorie (art.18 Legge 68/1999).

B) I datori di lavoro

L'art. 3 della Legge n. 68/1999 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità secondo la seguente articolazione:

ORGANICO AZIENDALE (numero di dipendenti computabili ai fini della determinazione della quota di riserva)	QUOTA DI RISERVA (numero di persone disabili da assumere)
Fino a 14 dipendenti	0 unità
Da 15 a 35 dipendenti	1 unità
Da 36 a 50 dipendenti	2 unità
Da 51 dipendenti in su	7 % dell'organico

Inoltre i datori di lavoro che occupano più di da 50 dipendenti sono tenuti ad assumere anche una quota pari all'1% di lavoratori appartenenti alle categorie protette, di cui all'art.18 Legge 68/1999: Orfani e vedovi del lavoro, Orfani e vedovi del servizio, Orfani e vedovi di guerra, Orfani e vedovi equiparati, Profughi italiani, Vittime del dovere, della criminalità organizzata o di atti di terrorismo e loro congiunti.

Le aziende possono assumere nominativamente la quota d'obbligo spettante entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

2.1.2 Convenzione art. 11 L. 68/99

La Convenzione di inserimento lavorativo è un atto negoziale tra l'Amministrazione

Provinciale e l'Impresa finalizzato a definire tempi e modalità delle assunzioni dei lavoratori disabili.

La convenzione, che in Emilia Romagna può avere una durata massima di 36 mesi, permette ai datori di lavoro di:

- programmare nel tempo le assunzioni definendo dei profili "generici", anche oltre i 60 giorni previsti dalla normativa per adempiere agli obblighi;
- assumere con richiesta nominativa;
- realizzare i tirocini formativi finalizzati all'assunzione;
- attivare il servizio di preselezione (incontro domanda-offerta di lavoro);
- richiedere gli incentivi previsti dall'art. 13 l. 68/99 per le assunzioni di lavoratori con particolari tipologie di deficit;
- assumere a tempo determinato e part-time;
- altre facilitazioni previste dalla normativa vigente.

2.2 L'inserimento della persona disabile in azienda (fasi e suggerimenti)

Introduzione

“Se un disabile viene ammesso in una organizzazione che non procede a nessun cambiamento egli viene assimilato; se invece l'accoglimento comporta adattamento tanto da parte del disabile quanto da parte della organizzazione, allora si parla di integrazione.”
(A.Canevaro).

Ogni ingresso in azienda è un processo di avvicinamento personalizzato verso il lavoro e verso la specifica cultura che contraddistingue una singola organizzazione.

Un'azienda attenta all'inserimento di tutte le persone si dimostra disponibile ad aprire le proprie strutture e la propria organizzazione ad esigenze individuali di crescita, personale e professionale. Ciò assume particolare rilievo quando si considera l'inserimento lavorativo di persone disabili. Infatti, un inserimento non sufficientemente mirato ed accompagnato della persona disabile in azienda provoca disorientamento e sfiducia del soggetto rispetto alle proprie possibilità e può essere fonte di disagio per i colleghi non adeguatamente sensibilizzati.

Questo compito è affidato al "tutor aziendale", il cui ruolo è molto delicato e cruciale, in quanto rappresenta il punto di riferimento sia per la persona disabile inserita, in termini di

accoglienza e di inserimento, sia per l'azienda stessa che a lui affida la supervisione del percorso di inserimento e di crescita professionale.

Il tutor instaura una relazione di fiducia con la persona inserita ed è importante che non abbia un atteggiamento eccessivamente "direttivo", in quanto il suo compito non è semplicemente di dire alla persona "come deve fare" ma egli deve preoccuparsi soprattutto che la persona acquisisca sempre maggiore autonomia e quindi le competenze per "poter fare da solo".

È importante che aiuti la persona a riflettere, affinché quest'ultimo impari consapevolmente a:

- analizzare attentamente la situazione in cui si trova ed i problemi che deve affrontare;
- valutare adeguatamente le diverse possibilità di azione e scegliere la più adeguata.
- aiutarlo a maturare i comportamenti adeguati per affrontare i compiti tecnico-operativi che sono richiesti dal ruolo professionale e per inserirsi positivamente nella situazione organizzativa e interpersonale.

2.2.1 L'inserimento in azienda e le sue fasi

La persona disabile può essere inserita in un contesto aziendale a seguito di un'assunzione o dell'attivazione di un tirocinio formativo. In entrambi i casi è opportuno seguire le seguenti fasi, al fine di favorirne l'inserimento.

VERIFICHE PRELIMINARI

- Accertarsi di quelle che sono le limitazioni al lavoro della persona disabile inserita, anche confrontandosi con il medico aziendale;
- predisporre gli eventuali adattamenti alla postazione di lavoro e/o all'organizzazione del lavoro (ad esempio: orario di lavoro, sede di lavoro, ecc) che favoriscano un inserimento efficace e soddisfacente per ambo le parti;
- verificare gli aspetti legati alla sicurezza sul posto di lavoro in relazione alle limitazioni al lavoro della persona inserita;
- sensibilizzare e preparare i colleghi di reparto / ufficio all'arrivo del nuovo collega;
- predisporre un piano individualizzato di inserimento che preveda momenti di

formazione (ad esempio sul tema della sicurezza) e di affiancamento "on the job" da parte dei colleghi / responsabili;

- predisporre un piano di monitoraggio del percorso di inserimento che tenga conto del ruolo che la persona dovrà svolgere, delle sue limitazioni al lavoro, dei suoi bisogni individuali, degli obiettivi da raggiungere, ecc.

IL PRIMO GIORNO DI LAVORO / TIROCINIO

- Presentazione del tutor aziendale che seguirà la fase di inserimento in azienda del neo assunto / tirocinante e del relativo ruolo;
- presentazione dell'azienda (prodotti / servizi, organigramma, prassi amministrative, ecc) anche attraverso la consegna di materiale informativo (ad esempio: brochure informative, CCNL, regolamento interno, ecc);
- presentazione della mansione e del reparto / ufficio di inserimento;
- esplicitazione delle regole vigenti in azienda (orari, permessi, pause, timbratura cartellino, ecc, ecc, ecc)
- visita dell'azienda e socializzazione con i colleghi di reparto / ufficio;
- esplicitazione delle aspettative e degli obiettivi parziali e finali legati alla mansione da svolgere in azienda;
- condivisione di un piano di verifica periodico (incontri di verifica).

NEL CORSO DELL'INSERIMENTO

- Osservare i comportamenti sul lavoro e riprenderli individualmente, segnalando apprezzamenti, criticità, errori, aggiustamenti;
- favorire e accogliere le domande da parte del neo assunto / tirocinante;
- monitorare i vari step di inserimento verificando il raggiungimento degli obiettivi previsti;
- confrontarsi con il Servizio inviante (referente dell'Ufficio Collocamento Mirato Disabili, Tutor dei Servizi Inserimento Lavorativo dei Comuni, Tutor dei Servizi Territoriali, ecc) sull'andamento dell'inserimento, al fine di prevenire eventuali

criticità o di gestirle tempestivamente.

2.3 Il rapporto di lavoro con i lavoratori disabili

- Ai lavoratori assunti a norma della Legge n. 68/1999 si applica il normale trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dalla contrattazione collettiva per gli altri lavoratori assunti con il canale ordinario.
- L'assunzione di persone disabili può avvenire con contratto a tempo determinato o a tempo indeterminato e con orario part-time o full-time. Come per gli altri lavoratori, è previsto il periodo di prova.
- Il datore di lavoro si impegna a rispettare le limitazioni al lavoro della persona disabile assunta, riportate nella Diagnosi Funzionale e non può chiedere al disabile di svolgere una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.
- Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile, come pure l'azienda, può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute.
- Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero il licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente, sono annullabili qualora, nel momento della cessazione del rapporto, il numero dei rimanenti lavoratori occupati obbligatoriamente sia inferiore alla quota di riserva prevista all'articolo 3 della Legge n. 68/1999.
- Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro (scadenza del contratto a tempo determinato, dimissioni, pensionamento, licenziamento del lavoratore), il datore di lavoro è tenuto alla sostituzione del lavoratore cessato con un altro lavoratore avente diritto ed iscritto alle liste della L. 68/99 entro il termine di 60 giorni.

2.4 La sicurezza sui luoghi di lavoro

La Costituzione italiana ed i trattati fondanti l'Unione Europea prevedono, rispettivamente, l'uguaglianza dei cittadini e la non discriminazione. Il D.P.R. n. 503 del 1996, poi, ha individuato il pericolo che incombe su una persona a causa della sua disabilità come una barriera architettonica, che deve quindi essere rimossa.

Dal punto di vista più tecnico, la Direttiva 89/106/CEE (sui prodotti da costruzione), nel Documento interpretativo del requisito essenziale n. 2 - Sicurezza in caso di incendio - dichiara che, quando si tratta della sicurezza delle persone, si deve partire dall'analisi dei problemi di chi affronta difficoltà percettive o di movimento. Anche il D.Lgs n. 626 del 1994 prevede esplicitamente che il datore di lavoro valuti la sicurezza delle persone disabili presenti nel luogo di lavoro. I documenti citati servono proprio a facilitare il compito dei datori di lavoro, dei responsabili della sicurezza e dei tecnici chiamati a compiere le rispettive valutazioni.

Proprio in armonia con l'impostazione del Decreto Legislativo 626 del 1994, le guide prevedono che, nella valutazione, si tenga conto dell'ambiente in cui si opera e si cerchi di capire quali siano le caratteristiche che lo rendono pericoloso per una persona disabile. Il passo successivo, la scelta delle misure che compensano le carenze di sicurezza, è impostato in modo da individuare quali provvedimenti possano garantire la sicurezza richiesta con il minore impegno di risorse. La sicurezza, infatti, non può essere considerata un alibi per non assumere una persona con disabilità e, d'altra parte, in molti casi anche le misure gestionali sono del tutto in grado di compensare le carenze evidenziate dalla valutazione.

Nell'elaborazione della pianificazione dell'emergenza, al datore di lavoro si chiede di includere nel piano generale i punti che riguardano la sicurezza della persona disabile, evitando di predisporre pianificazioni separate.

Inoltre, il Decreto Legislativo n. 81/2008 all'art. 63 recita: *"i luoghi di lavoro devono essere strutturati tenendo conto, se del caso, dei lavoratori disabili"*.

Inoltre, il medico competente per poter acquisire informazioni necessarie per il controllo sanitario, e fornire suggerimenti utili alla valutazione e riduzione dei rischi, è tenuto a visitare gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa che stabilisce in base alla valutazione dei rischi (art. 25 Decreto Legislativo n. 81/2008).

In conclusione, la filosofia di fondo di questi interventi normativi può essere riassunta in due considerazioni:

- alle persone con disabilità deve essere garantito un livello di sicurezza uguale (né maggiore, né minore) di quello di cui godono gli altri attraverso misure edili, impiantistiche e gestionali;
- un ambiente sicuro per una persona disabile è certamente sicuro anche per una che non è disabile.

2.5 Gli incentivi all'assunzione di persone con disabilità

2.5.1 Fondo Nazionale Disabili

L'articolo 13 della Legge 68/1999 prevede degli incentivi per l'assunzione di persone disabili. Sono beneficiari di tale misura:

- i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione;
- le cooperative sociali e i consorzi istituiti in base alla legge 8 novembre 1991, n. 381;
- le organizzazioni di volontariato di cui all'art. 11 della legge n. 68/1999.

L'art.10 del D.Lgs 151/2015 ha modificato gli incentivi previsti dall'art. 13 L. 68/99 e, relativamente alle assunzioni effettuate a decorrere dal 1/1/2016, gli stessi saranno modulati nel modo seguente:

- il contributo è concesso nella misura pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 36 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con una percentuale di invalidità pari o superiore all'80% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra, oppure, soggetti con handicap psichico;
- il contributo è concesso nella misura pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 36 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra.
- il contributo è concesso nella misura pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 60 mesi, per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con percentuale di invalidità superiore al 45%, in caso di assunzioni a tempo indeterminato o di assunzioni a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

2.5.2 Fondo Regionale Disabili

Gli incentivi previsti dal Fondo Regionale sono legati ad un Bando pubblicato annualmente che indica i relativi criteri di ammissione delle domande e riguarda sia assunzioni a tempo

determinato che assunzioni a tempo indeterminato.

La modulistica e l'avviso pubblico relativi alla domanda di contributo saranno disponibili nella home page del Portale Lavoro della Provincia di Modena al seguente indirizzo: <http://www.lavoro.provincia.modena.it/>

2.5.3 Esonero Contributivo

La legge di stabilità 2015 (L. 190/2014), al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ha introdotto un nuovo esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2015. Tale incentivo è cumulabile con quello previsto dall'art. 13 della L. 68/99 (Fondo Nazionale Disabili).

L'esonero contributivo si applica "alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico, decorrenti dal 1° gennaio 2015 con riferimento a contratti stipulati non oltre il 31 dicembre 2015".

L'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 36 mesi.

Anche se il testo della legge parla solo di nuove assunzioni, l'INPS nella circolare n. 17/2015 ha chiarito che l'agevolazione contributiva spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto di lavoro indeterminato.

La suddetta circolare ha poi precisato che risultano agevolate anche le assunzioni a tempo indeterminato:

- con personale con qualifica dirigenziale;
- instaurate in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro;
- a scopo di somministrazione.

Al contrario, l'esonero contributivo non spetta relativamente ai lavoratori che nei 6 mesi precedenti alla data di assunzione siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro; né con riferimento a dipendenti che nei 3 mesi antecedenti al 1° gennaio 2015 (data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015) abbiano già avuto con il datore di lavoro un contratto a tempo indeterminato.

Il beneficio consiste nell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 8.060 euro annui.

L'esenzione spetta per tutte le contribuzioni previdenziali e assistenziali con l'esclusione: dei premi e dei contributi INAIL; del contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione del TFR ai lavoratori dipendenti del settore privato; dei contributi dovuti ai fondi di solidarietà

bilaterali.

L'esonero contributivo va calcolato su base mensile (importo massimo pari a 671,66 euro). In caso di assunzione o cessazione effettuata durante il mese, la decontribuzione va rimodulata sulle giornate di lavoro (importo pari a 22,08 €/giorno)

2.5.4 Incentivi del Programma "Garanzia Giovani" (G.G.)

I seguenti incentivi sono previsti fino al 31/12/2015 e possono essere richiesti solo se l'assunzione della persona disabile che aderisce al Programma "G.G." non copre l'obbligo previsto dalla L. 68/99 (quindi possono beneficiarne solo le aziende non soggette agli obblighi L. 68/99 oppure le aziende che hanno assolto il suddetto obbligo).

Assunzioni a tempo indeterminato: bonus da 1.500 a 6.000 euro, in base alla profilazione del giovane e alle differenze territoriali. Il bonus è gestito dall'INPS.

Assunzioni a tempo determinato o in somministrazione: bonus da 1.500 a 4.000 euro, in base alla profilazione del giovane e alle differenze territoriali. Il bonus è gestito dall'INPS.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (I livello): incentivo per l'attivazione del contratto compreso tra i 2.000 e i 3.000 euro, sulla base dell'età. Si accede tramite avviso pubblico regionale o dell'INPS.

Apprendistato per l'Alta formazione e la Ricerca (III livello): incentivo per l'attivazione del contratto fino a 6.000 euro. Si accede tramite avviso pubblico regionale o dell'INPS.

Tirocinio: è prevista un'indennità erogata dalla Regione (minimo 300 euro, sulla base della normativa regionale) direttamente al giovane o rimborsata all'azienda, a cui si accede tramite avviso pubblico regionale. In caso di trasformazione in contratto di lavoro, alle aziende è riconosciuto un incentivo da 1.500 a 6.000 euro, la cui erogazione è gestita dall'INPS.

Il bonus è, poi, cumulabile con gli altri incentivi alle assunzioni. In particolare, dopo il Decreto Direttoriale del 23/01/2015 n. 11 è previsto che qualora si tratti di agevolazioni cosiddette "selettive", rivolte a specifiche categorie di lavoratori o di datori di lavoro, la cumulabilità tra i due benefici non potrà comunque superare il 50 per cento dei costi salariali.

Capitolo 3 - LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA (R.S.I)

3.1 L'inserimento lavorativo di persone con disabilità nell'ottica della R.S.I.

La Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) è definita nella nuova Strategia della Commissione Europea per la CSR come "La responsabilità delle imprese per i loro impatti sulla società". Si tratta di un approccio di cultura d'impresa volontario, che mira a creare valore per l'impresa e i suoi *stakeholder* (vari interlocutori di un'impresa, come dipendenti, fornitori, comunità locale nel suo insieme), "oltre gli obblighi di legge", mediante l'impegno su diversi ambiti tematici di azione: Welfare Aziendale/Benessere dei Dipendenti, Innovazione Green di prodotti e processi, progetti in partnership con soggetti del territorio.

Inserire in azienda persone con disabilità, con opportuni percorsi mirati, e oltre gli obblighi di legge, è un'azione concreta di Responsabilità Sociale d'Impresa, in quanto va ad interessare diverse aree-ambiti chiave della CSR. In particolare:

- è un ambito di potenziale collaborazione tra aziende e soggetti della Pubblica Amministrazione preposti al collocamento mirato al lavoro di soggetti con disabilità, in particolare le Provincie con i Servizi Inserimento al Lavoro. In questo senso rappresenta una occasione di attività nell'ambito "**Progetti in partnership con Soggetti del Territorio**". Questo tipo di partenariati sono eventualmente ampliabili mediante il coinvolgimento del mondo delle associazioni e dei soggetti della cooperazione sociale attivi su questi temi, per uno scambio reciproco di esperienze, competenze e professionalità, oltre che per una collaborazione concreta nel coordinamento del passaggio di lavoratori disabili dai soggetti della cooperazione alle imprese;
- il coinvolgimento in azienda di soggetti disabili oltre gli obblighi di legge attraverso una pianificazione specifica e la gestione responsabile e sostenibile dei dipendenti assunti in questo senso, delle loro necessità e lo sviluppo delle loro professionalità, rappresenta inoltre un elemento progettuale coerente con l'ambito della "**Qualità del Lavoro / Benessere dei Dipendenti**", . Quest'ambito, talvolta confuso con il Welfare Aziendale – che invece ne rappresenta uno dei macro-strumenti – è alla base degli approcci di CSR espressi nelle principali fonti di riferimento a livello internazionale..

Accanto a questi due ambiti, è possibile infine citare il tema della Rendicontazione delle esperienze di RSI, ed in particolare di inclusione di soggetti disabili, che può essere

realizzata con strumenti più o meno sofisticati e strutturati, come ad esempio il Bilancio di Sostenibilità. In questi termini, l'utilizzo di indicatori sintetici di misurazione delle principali variabili coinvolte e dei risultati raggiunti è centrale per la qualità/potenzialità della comunicazione associata ai progetti.

3.2 I potenziali benefici di un approccio RSI alla Inclusione lavorativa di soggetti disabili: diverse prospettive

Vantaggio per il sistema territoriale

La struttura del sistema produttivo emiliano-romagnolo e della provincia di Modena fatica a dare una risposta quantitativamente adeguata alla domanda di lavoro espressa dalle persone con disabilità, esclusivamente perseguendo la piena ottemperanza ai dispositivi della Legge n. 68/99 sul Collocamento Mirato, in quanto la domanda di lavoro da parte delle persone supera il numero dei posti "in obbligo" disponibili nel territorio provinciale.

Individuare strumenti e percorsi individualizzati volti ad accrescere, incentivare e sostenere l'inserimento lavorativo oltre gli obblighi di legge di persone con disabilità nelle imprese, sia soggette all'obbligo sia non soggette, è quindi una delle modalità di possibile soluzione del problema.

Vantaggio per il dipendente

L'inclusione al lavoro di soggetti disabili in un quadro di responsabilità Sociale d'Impresa rappresenta un vantaggio per il singolo disabile nella misura in cui l'approccio dell'impresa si consolida nel suo aspetto di supporto alla persona, adattamento del contesto alle problematiche specifiche, supporto allo sviluppo lavorativo del singolo in un percorso di crescita condiviso. La crescita professionale e lo sviluppo di capacità tecniche e trasversali nella vita d'impresa rappresenta per il soggetto disabile una opportunità unica di inclusione, ma anche la condizione indispensabile per garantire alle singole esperienze un carattere di stabilità e di sostenibilità nel tempo. A questo scopo, è centrale la promozione delle reti locali di supporto ai progetti di inclusione, che rappresentano in molti casi l'"humus" necessario alla costruzione di progetti di lungo periodo e di successo per tutti gli attori.

Vantaggio per l'impresa

La rappresentazione del disabile come "risorsa" che può in molti casi nascondere un

talento spendibile all'interno delle attività quotidiane dell'impresa, è una realtà che sempre più viene messa in evidenza dalle diverse testimonianze di progetti di successo sul territorio locale. Questa componente, di gran lunga la più importante ed interessante per un'impresa in termini di "valore aggiunto" apportato, è in ogni caso affiancata da almeno altre due tipologie di vantaggio. Un elemento maggiormente "materiale" è rappresentato dalla continuità degli sgravi all'assunzione e degli incentivi alla stabilizzazione con il Fondo regionale e nazionale; un aspetto "intangibile" ma estremamente concreto per l'impresa è rappresentato dalle potenzialità in termini di immagine e gestione degli aspetti reputazionali e comunicativi connessi alle esperienze realizzate.

3.3 Strumenti di politica attiva per inserire persone disabili

Per Politiche Attive del Lavoro si intendono tutte le iniziative messe in campo dalle istituzioni, nazionali e locali, per promuovere l'occupazione e l'inserimento lavorativo. Esse si articolano lungo le quattro direttrici indicate prima nell'Agenda di Lisbona e poi nella Strategia Europea per l'Occupazione (SEO):

- a) Occupabilità: migliorare le capacità di un individuo di inserirsi nel mercato del lavoro
- b) Adattabilità: aggiornare le conoscenze individuali per renderle compatibili con le esigenze del mercato
- c) Imprenditorialità: sviluppare qualità e spirito imprenditoriali per avviare un'azienda e contribuire all'autoimpiego
- d) Pari opportunità: favorire politiche di uguaglianza per aumentare i tassi di occupazione femminile.

Gli strumenti per realizzare questi obiettivi sono: la formazione, la riqualificazione, gli strumenti di orientamento, l'alternanza scuola lavoro, i tirocini formativi e le work experiences.

Di seguito si espongono gli strumenti attivabili in provincia di Modena, rivolti alle imprese, per favorire l'inserimento delle persone con disabilità.

3.3.1 Preselezione (incontro domanda-offerta di lavoro)

La Preselezione è un servizio finalizzato a facilitare le imprese nell'individuazione dei lavoratori disabili da assumere ai sensi della Legge 68/99. E' un servizio di supporto nella ricerca del personale disabile da assumere nominativamente **offerto gratuitamente**

dall'Ufficio Collocamento Mirato Disabili della Provincia di Modena.

Il servizio prevede la segnalazione di una rosa di candidati iscritti alle liste del Collocamento Mirato con caratteristiche idonee, in termini di competenze tecniche, relazionali e di "limitazioni al lavoro" connesse allo stato invalidante, alle richieste di professionalità espresse dalle imprese.

3.3.2 Tirocini Formativi

Il tirocinio è uno strumento promosso dalla Provincia di Modena – Ufficio Collocamento Mirato che serve a supportare l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e a sostenere le loro scelte professionali. Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di un'esperienza formativa "on the job" che fa acquisire nuove competenze attraverso un inserimento graduale nel mondo del lavoro.

La Legge Regionale 7/2013 e la Legge Regionale 14/2015 prevedono quattro tipologie di tirocinio extracurricolare, di cui due sono specificamente rivolte a "persone con disabilità e in condizione di svantaggio" (tipologia c) o a "persone in condizioni di fragilità e vulnerabilità" (tipologia d – tirocini finalizzati all'inclusione sociale).

I soggetti del tirocinio sono l'azienda ospitante, il tirocinante, il soggetto promotore e il soggetto certificatore che si occuperà della formalizzazione e certificazione delle competenze (SFRC) al termine del percorso; per la tipologia di tirocini d) si considerano anche i Servizi Socio-Sanitari che hanno in carico la persona.

Gli atti costitutivi del tirocinio formativo sono la Convenzione di tirocinio (tra soggetto promotore e azienda ospitante) e il Progetto Formativo (sottoscritta da tutti i soggetti coinvolti).

La durata massima del tirocinio, in questo caso, può arrivare fino a 24 mesi.

La Regione ha inoltre individuato delle deroghe di maggior favore per la tipologia di tirocini c) e d) in materia di durata, ripetibilità del tirocinio e indennità di partecipazione. A questo proposito, è utile evidenziare che se l'azienda ha già assolto gli obblighi previsti dalla L. 68/99 o non è soggetta agli stessi, è possibile per la stessa richiedere all'Organismo Tecnico di Valutazione il finanziamento pubblico dell'indennità di partecipazione.

I tirocini della tipologia c) e d), infine, non sono conteggiati nel numero di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare contemporaneamente.

3.3.3 Corsi di formazione e stage

La Provincia di Modena promuove, attraverso le risorse del Fondo Regionale Disabili, dei percorsi formativi rivolti alle persone iscritte alle liste della L. 68/99, finalizzati ad accrescere le loro competenze tecniche e a rispondere così alle richieste aziendali.

Previa un'analisi dettagliata dei fabbisogni professionali provenienti dalle aziende del territorio e del fabbisogno espresso dalle persone con disabilità, nonché delle limitazioni al lavoro inserite nella diagnosi funzionale, viene definito un piano formativo provinciale rivolto alle persone disabili per il quale gli Enti di Formazione progettano dei corsi di formazione.

I corsi possono essere "professionalizzanti" (ossia trattano una o più Unità di Competenze legate alle Qualifiche presenti nel Sistema Regionale quali: addetto vendita, operatore macchine utensili, impiegato amministrativo) oppure approfondire le competenze informatiche (ad esempio: corso di informatica di base o avanzato).

Per quanto riguarda i corsi "professionalizzanti" è sempre previsto un periodo di stage presso le sedi aziendali, in modo da applicare concretamente sul campo i contenuti teorici trattati in aula.

3.3.4 Convenzioni art. 22 L.R. 17/2005

Le convenzioni art. 22, disciplinate dalla L.R. 17/05, permettono di definire dei programmi di inserimento individualizzato in cooperative sociali di disabili con particolari difficoltà di accesso al mondo del lavoro.

Questo strumento permette all'azienda la copertura fino al 30% della quota dell'obbligo L.68/99, a fronte dell'affidamento di una specifica commessa ad una cooperativa sociale (esternalizzazione di attività), ferma restando, per la quota rimanente, l'ottemperanza degli obblighi di assunzione di cui alla L. 68/99.

3.4 I servizi gratuiti a disposizione

L'Ufficio Collocamento Mirato Disabili della Provincia di Modena mette a disposizione delle aziende i seguenti servizi gratuiti al fine di approfondire la conoscenza reciproca e di promuovere gli inserimenti "oltre gli obblighi di legge", improntati alla Responsabilità Sociale d'Impresa.

Evidenziamo di seguito alcuni dei vantaggi che le imprese possono ottenere usufruendo dei servizi a disposizione:

- individualizzazione degli interventi consulenziali;
- analisi del fabbisogno;
- supporto nella scelta e nella progettazione dei percorsi di inserimento piu' idonei alla realta' aziendale;
- supporto consulenziale costante;
- incentivi alle assunzioni.

3.4.1 Analisi dei posti di lavoro

Si tratta di un servizio specialistico volto ad effettuare delle visite presso le sedi aziendali al fine di supportare l'azienda nella definizione dei profili professionali da inserire, di approfondire i contenuti delle mansioni (in termini di competenze tecniche e relazionali richieste) e le caratteristiche dei luoghi di lavoro (ad esempio: presenza di barriere architettoniche, ecc).

3.4.2 Analisi del fabbisogno

Rappresenta un approfondimento degli strumenti di inserimento presenti e attivabili in provincia di Modena, che si realizza attraverso la valutazione e la scelta degli stessi in relazione agli specifici bisogni dell'azienda, nonchè attraverso l'analisi dei fabbisogni professionali per le assunzioni e dei fabbisogni formativi evidenziati dalle aziende del territorio.

3.4.3 Presidio dei colloqui di selezione e monitoraggio inserimenti

Rappresenta un servizio di supporto alle aziende che garantisce la presenza di un operatore dedicato sia nella fase di gestione dei colloqui di selezione con i candidati, sia nella fase di attuazione del tirocinio formativo e, infine, nella fase post-assunzione attraverso degli incontri periodici presso la sede del Servizio o presso la sede aziendale.

3.4.4 Consulenza normativa

Riguarda la normativa e gli aggiornamenti in materia di Collocamento Mirato dei disabili (L.

68/99), le modalità attuative delle procedure amministrative, le agevolazioni e i benefici previsti dalla normativa nazionale e regionale (ad esempio: incentivi alle assunzioni).

3.4.5 Supporto nella compilazione delle pratiche amministrative

Rappresenta un supporto operativo nella fase di compilazione della modulistica richiesta per l'attivazione dei vari strumenti a disposizione (ad esempio: scheda richiesta personale, domanda di attivazione Convenzione art. 22 L.R. 17/2005) oppure di altri moduli del Collocamento Mirato (ad esempio: richiesta di nulla osta in caso di assunzione della persona).

3.5 Gli obiettivi da raggiungere

Gli obiettivi che si intendono raggiungere realizzando degli inserimenti secondo l'approccio improntato alla Responsabilità Sociale d'Impresa, e basato su una consulenza individualizzata, sono i seguenti:

- "LA PERSONA GIUSTA NELL'AZIENDA GIUSTA";
- VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE E DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI DELLE PERSONE DISABILI;
- VALORIZZAZIONE DELLE CAPACITA' LAVORATIVE RESIDUE DELLE PERSONE DISABILI;
- INTEGRAZIONE SOCIALE E LAVORATIVA;
- STABILIZZAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE DISABILI;
- SODDISFAZIONE DEI DATORI DI LAVORI, DEI COLLEGHI E DEI CLIENTI.

3.6 RSI & Disabilità: qualche esempio

- ASSUMERE PERSONE DISABILI PUR NON ESSENDO SOGGETTI AGLI OBBLIGHI DELLA LEGGE 68/99;
- ASSUMERE PERSONE DISABILI OLTRE L'OBBLIGO PREVISTO DALLA LEGGE 68/99;
- ATTIVARE TIROCINI FORMATIVI PER PERSONE DISABILI OLTRE LE QUOTE D'OBBLIGO PREVISTE DALLA LEGGE 68/99;

- ACCOGLIERE IN STAGE PERSONE DISABILI;
 - COLLABORARE CON I SERVIZI SOCIO – SANITARI E CON LE COOPERATIVE SOCIALI DEL TERRITORIO PER GLI INSERIMENTI;
 - RIDURRE LA QUOTA DI ESONERO PARZIALE RICHIESTA DALL'AZIENDA;
 - INSERIRE PERSONE DISABILI ANCHE PER LAVORI STAGIONALI A TEMPO DETERMINATO;
 - PREVEDERE DEGLI ADATTAMENTI TECNOLOGICI O DI NATURA ORGANIZZATIVA (AD ESEMPIO: RIMODULAZIONE AD HOC DEGLI ORARI DI LAVORO, RIDEFINIZIONE DELLA MANSIONE, ECC.) CHE FAVORISCANO L'INSERIMENTO E LA STABILIZZAZIONE DELLE PERSONE DISABILI INSERITE IN AZIENDA;
 - IMPLEMENTARE POLITICHE DI WELFARE AZIENDALE AD HOC PER LE PERSONE DISABILI.
- ñ Utilizzare i servizi gratuiti di supporto messi a disposizione dalla Provincia.

ñLe descrizioni di dettaglio di 16 pratiche di inserimento sono contenute in un apposito report „Pratiche di inserimento di persone disabili“

scaricabile dal sito:

<http://rsi.provincia.modena.it>

<http://www.lavoro.provincia.modena.it>

SITI WEB DI INTERESSE

www.lavoro.provincia.modena.it

<http://sociale.regione.emilia-romagna.it/disabili>

<http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/lavoro-disabilita>

<http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Collocamento-mirato.aspx>

www.inps.it

www.inail.it

<http://www.superabile.it/web/it/Home/>

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 68/99

D.P.R. 333/00

Legge Regionale 17/2005

L. 104/92

RIFERIMENTI E CONTATTI

Provincia di Modena

Area Economia

Servizio Politiche del Lavoro

Referente: Dott.ssa Giusi Presti

Email: collocamentodisabili@provincia.modena.it

<http://lavoro.provincia.modena.it>