

# Notiziario

*Numero  
tematico  
sul  
Diritto  
al  
Lavoro*



garanzia  
giovani  
[www.garanzigiovani.gov.it](http://www.garanzigiovani.gov.it)

in Sardegna

Agenzia Mediazione Lavoro di ANFFAS Cagliari e GARANZIA GIOVANI  
MISURA 3 "ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO"

**NOTIZIARIO UFFICIALE  
DELL'ANFFAS ONLUS  
DI CAGLIARI**

Anno II - Numero 1/2015  
Aut. Trib. Cagliari n. 8/14  
del 30-08-2014

**EDITORE**

Presidente Anffas  
Onlus Cagliari  
Rita Angela Pitzalis

**PROPRIETARIO**

Anffas Onlus di Cagliari

**DIRETTORE  
RESPONSABILE**  
Elisabetta Mossa

**REDAZIONE**

Daniela Caddeo, Daniela Denti,  
Paolo Frau, Corrado Granella,  
Giuliano Lai, Elisabetta Mossa,  
Francesca Nieddu, Eleonora Salis,  
Antonina Taccori, Serena Vacca.

**REALIZZAZIONE GRAFICA**



Ditta Zedda Daniele

**STAMPA**



Ditta Zedda Daniele  
Quartucci

Gli articoli rispecchiano  
le opinioni degli autori  
ed impegnano esclusivamente  
la loro responsabilità.

Gli articoli si intendono  
resi a titolo gratuito e i dattiloscritti  
e le immagini non vengono restituiti  
anche se non pubblicati.

La redazione si riserva  
di apportare variazioni ai testi  
per agevolarne la comprensione  
e per esigenze di stampa.

**HANNO COLLABORATO  
CON NOI**

Francesco Bellisai, Roberto Figus,  
Silvia Giacobbe, Marcella Madeddu,  
Pierfrancesco Melis, Laura Pinna,  
Monica Saurra.

Ringraziamo il  
Presidente Nazionale ANFFAS Onlus  
Roberto Speciale  
e il Dott. Carlo Lepri  
per la preziosa collaborazione.

**Marzo 2015**

# Sommario

<i>Il nostro Anffas Open Day</i>	<i>pag. 3</i>
<i>Convegno Anffas Cagliari</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Il Diritto all'Inclusione Lavorativa delle persone con disabilità</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Breve riflessione sul significato che il ruolo lavorativo assume nella vita di una persona con disabilità</i>	<i>pag. 9</i>
<i>Agenzia Mediazione Lavoro</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Garanzia Giovani in Sardegna</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Il Servizio Inclusione Socio-lavorativa SISL</i>	<i>pag. 15</i>
<i>Garanzia Giovani: un'opportunità per Luisella</i>	<i>pag. 17</i>
<i>L'Anffas di Cagliari accoglie la sfida e assume Fabrizio e Roberto</i>	<i>pag. 18</i>
<i>Faccio quindi sono... per la definizione di una identità</i>	<i>pag. 19</i>
<i>Le nostre esperienze di lavoro protetto</i>	<i>pag. 20</i>
<i>Il Lavoro è per tutti. Il collocamento mirato</i>	<i>pag. 23</i>
<i>Legge 68/99. Domande e risposte</i>	<i>pag. 24</i>
<i>Agevolazioni per lavoratori con disabilità</i>	<i>pag. 25</i>
<i>Breve guida per i datori di lavoro che assumono persone con disabilità (legge 68/99)</i>	<i>pag. 26</i>
<i>News</i>	<i>pag. 30</i>
<i>Lettere e film consigliati</i>	<i>pag. 31</i>

# Il nostro Anffas Open Day



Il 28 Marzo si conferma l'appuntamento con la nostra Giornata Nazionale della Disabilità Intellettiva e/o Relazionale, giunta ormai alla sua ottava edizione. Dopo il successo riscosso nello scorso anno, questo nostro appuntamento vede confermare la formula "Open Day" con il tema "Porte aperte all'inclusione sociale!".

La data del 28 marzo è stata definita in quanto data della nascita di Anffas nel 1958. È per festeggiare quest'importante ricorrenza che nella stessa giornata tutte le strutture Anffas presenti in Italia apriranno (anche in senso metaforico) le proprie porte, declinando il tema dell'inclusione sociale in tutte le sue diverse sfaccettature. La giornata rappresenta un momento importante per sensibilizzare la comunità rispetto alla necessità che l'inclusione sociale si costruisce insieme, conoscendosi da vicino e superando le barriere, in primo luogo culturali, che spesso ci circondano.

L'Anffas Onlus di Cagliari partecipa a questa importante iniziativa attraverso diversi eventi programmati nei giorni del **27 e del 28 Marzo**; la partecipazione ad essi sarà l'occasione per trasmettere alle persone che vorranno condividere con noi le giornate, i nostri valori e le nostre azioni e promuovere la cultura dei diritti e l'inclusione sociale delle persone con disabilità intellettiva e/o relazionale e dei loro genitori e familiari, in coerenza con il pensiero associativo.

Nella giornata del **27 Marzo** l'Anffas di Cagliari ha organizzato il **Convegno "Lavoro e disabilità: un dialogo alla pari"** che si svolgerà presso il **Caesar's Hotel in via**

**Darwin n° 2/4 a Cagliari, dalle h. 9.00 alle h. 13.30.** L'obiettivo dell'incontro è sensibilizzare le istituzioni, i servizi e le imprese sulle tematiche connesse al **diritto al lavoro** delle persone con disabilità, mettendo a disposizione una metodologia di lavoro capace di generare un incontro di qualità tra domanda e offerta di lavoro e sostenere concretamente i percorsi di integrazione lavorativa.

Nella giornata del **28 Marzo ci sarà l'apertura di tutte le sedi e servizi di Cagliari** (viale Colombo n. 25, via Loru n. 2), di Selargius ( via Mannu n. 17 ), di Settimo San Pietro ( via Matteotti n. 1, via Giordano Bruno s.n.) e di Iglesias ( via Segni s.n. ); durante la mattina si potrà effettuare la visita guidata in tutti i centri-servizi ed essere accompagnati alla conoscenza della nostra associazione, avere informazioni sulla disabilità intellettiva e/o relazionale e sui progetti e attività che ci caratterizzano.

La promozione di tali iniziative e momenti di incontro rappresenta per l'Associazione, per le persone con disabilità, per i familiari e per gli operatori un'occasione per promuovere tra i cittadini la cultura dei diritti civili e umani sanciti dalla Convenzione Onu, per fare in modo che nessuno venga più discriminato, escluso o emarginato a causa delle proprie condizioni di salute.

Siamo certi che, anche quest'anno, grazie alla vostra partecipazione, il nostro Open Day avrà un grande successo...vi aspettiamo!!!

A cura di Elisabetta Mossa



# Convegno Anffas Cagliari

Ad oltre 15 anni dalla sua approvazione la Legge n. 68 del 1999 (Norme per il diritto al Lavoro dei disabili) continua a rappresentare un fondamentale strumento di tutela per il diritto al lavoro delle persone con disabilità.

E' importante sottolineare che la legge non solo afferma un diritto ma indica anche, attraverso il principio del "collocamento mirato", una metodologia capace di sostenere concretamente i percorsi di integrazione lavorativa.

Le esperienze maturate in questi anni hanno dimostrato che anche nel caso di persone con disabilità intellettiva l'integrazione lavorativa nel normale mercato del lavoro è un obiettivo raggiungibile.

Ciò a condizione che il percorso di inserimento venga sostenuto da un processo culturale e di conoscenza capace di fare incontrare le potenzialità lavorative delle persone con le regole e le esigenze del mondo produttivo.

Secondo il principio del "collocamento mirato", un inserimento lavorativo "di successo" si realizza infatti attraverso azioni tecniche di sostegno sia verso la persona sia verso il contesto lavorativo sede dell'inserimento.

Se da un lato possedere buone capacità di autonomia da parte del lavoratore con disabilità può essere un punto di partenza, dall'altro la presenza di alcune caratteristiche del contesto lavorativo diventano centrali nella logica della "persona giusta al posto giusto".

In questa ottica diventa essenziale la presenza di un "servizio di mediazione" che sia in grado di fare incontrare le caratteristiche soggettive delle persone disabili con le inevitabili peculiarità che ciascuna organizzazione produttiva presenta.



The poster features the Anffas di Cagliari logo at the top left, which includes the text '1958 2008' and 'ANFFAS di Cagliari' with the tagline 'CON UNA PERSONA CON DISABILITÀ È NOSTRO FIGLIO'. To the right of the logo, it reads 'Associazione Nazionale di Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva e/o Relazionale' and 'Registro Regionale Persone Giuridiche n.26 del 9 Luglio 2003'. Below the logo, a dark blue banner contains the text 'AGENZIA MEDIAZIONE LAVORO Anffas Onlus di Cagliari'. Underneath this, a yellow banner states 'Servizio accreditato con Determinazione della Regione Sardegna n. 39178-5071 del 21/10/2014'. The main title of the conference is 'CONVEGNO LAVORO e DISABILITA': un dialogo alla pari', with 'CONVEGNO' in black, 'LAVORO e DISABILITA':' in large blue letters, and 'un dialogo alla pari' in white on a dark blue background. Below the title is an illustration of two 3D figures, one white and one orange, shaking hands and holding briefcases. At the bottom, a yellow banner provides the event details: 'Venerdì 27 Marzo 2015 dalle 9:00 alle 13:30 CAESAR'S HOTEL CAGLIARI, Via Darwin, 2'.

# PROGRAMMA

**ore 9:00** REGISTRAZIONE DEI PARTECIPANTI

**ore 9:30** INIZIO LAVORI

- Rita Pitzalis** (Presidente Anffas Onlus di Cagliari)  
Introduzione ai lavori del Convegno
- Roberto Speziale** (Presidente ANFFAS Onlus Nazionale)  
Il riconoscimento del diritto al lavoro nella nuova vision dell'Anffas
- Carlo Lepri** (Università di Genova)  
Il diritto al lavoro nel progetto di vita delle persone con disabilità intellettiva
- Monica Saurra e Daniela Caddeo** (Anffas Onlus di Cagliari)  
I servizi offerti dall' Agenzia Mediazione Lavoro di Anffas Onlus Cagliari: gli strumenti di mediazione al lavoro
- Luca Mariani** - intervista (Recruiting Manager Hotel Principe di Savoia, Milano)
- Daniele Viola** - (Referente Progetto Lavoro Anffas Nazionale, Consulente Anffas Cagliari)  
La Programmazione delle politiche per il lavoro di Anffas Onlus Nazionale e il modello lombardo
- Virginia Mura** - Assessore del Lavoro Regione Sardegna.  
Le Politiche attive del lavoro della Regione Sardegna: Programma Garanzia Giovani e attuale normativa regionale in tema di diritto al lavoro delle persone con disabilità
- Gianfilippo Onnis** (Confindustria)  
L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel sistema delle imprese

**ore 13:00** DIBATTITO

**ore 13:30** CONCLUSIONE LAVORI

*Proprio per questo motivo l'Anffas Onlus di Cagliari ha deciso di accreditarsi presso l'Assessorato al Lavoro della Regione Sardegna dando vita ad un Servizio (denominato Agenzia Mediazione Lavoro) in grado di costruire progetti di inserimento lavorativo che, partendo dalle persone con disabilità, arrivino alle aziende.*

*Nella logica del "collocamento mirato" L'Agenzia Mediazione Lavoro intende rispondere ad un duplice bisogno: da una parte quello della persona disabile di potersi riconoscere ed essere riconosciuta in un ruolo lavorativo, dall'altra parte quello dell'organizzazione/azienda di potersi avvalere di una risorsa professionale competente e capace di rispondere ai fini produttivi/aziendali.*

*Attraverso il Convegno, l'Anffas Onlus di Cagliari intende sensibilizzare istituzioni, servizi e imprese sulle tematiche connesse al diritto al lavoro delle persone con disabilità mettendo a disposizione una metodologia di lavoro capace di generare un incontro di qualità tra domanda e offerta di lavoro.*

*A cura di Daniela Caddeo*



SEGRETERIA ORGANIZZATIVA  
Sig.ra Giulia Cabras  
Viale Colombo 25, Cagliari  
Tel. 070/669083 – 070/683203  
amministrazione@anffasardegna.it

# *Il Diritto all'Inclusione Lavorativa delle persone con disabilità*

Nell'articolo 27, dedicato al lavoro ed occupazione, la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (ratificata dall'Italia con L. 68/99) riconosce il diritto delle persone con disabilità al lavoro, includendo in ciò l'opportunità di mantenersi attraverso la propria attività lavorativa e la libertà di scelta all'interno di un ambiente lavorativo inclusivo ed accessibile. Gli Stati Parti pertanto, si impegnano a: **rimuovere ogni forma di discriminazione** sul lavoro; proteggere il diritto delle persone con disabilità ad avere condizioni lavorative giuste e favorevoli, comprese l'**eguaglianza di opportunità e remunerazione**, nonché i diritti sindacali; permettere alle persone con disabilità di avere accesso ai programmi di orientamento e formazione professionale; promuovere le opportunità di impiego e avanzamento di carriera/reintegrazione al lavoro; promuovere la possibilità di svolgere lavoro autonomo ed imprenditoriale o lavorare sia nel settore pubblico che nel settore privato; garantire che le stesse non siano tenute in schiavitù o in stato servile o svolgano lavoro coatto. La Convenzione pone inoltre l'accento sulla questione della **doppia discriminazione**, in particolare relativamente alle donne con disabilità, per le quali gli Stati devono impegnarsi ad assicurare il pieno sviluppo, avanzamento e rafforzamento, nonché le pari opportunità. Infatti, il lavoro, quello "vero", in contesti reali e normali, rappresenta una componente fondamentale ed una caratteristica naturale dell'essere umano, che storicamente ne accompagna e contraddistingue l'esistenza. Lavorare è, per ogni persona, un **diritto-dovere** che assume un valore fondamentale non soltanto dal punto di vista prettamente economico e remunerativo, ma anche per le sue implicazioni sociali e psicologiche, con impatto determinante sulla qualità della vita.

Se le considerazioni di cui sopra valgono per la maggior parte delle persone, è chiaro come anche (e soprattutto) per **le persone con disabilità** (e specie per quelle con disabilità intellettiva e/o relazionale) il lavoro possa rappresentare "molto di più della semplice possibilità di indipendenza economica, costituendo una vera e propria forma di realizzazione come persone e come cittadini, uguali agli altri nei diritti e nei doveri".

Un efficace inserimento lavorativo può essere importantissimo per le persone con disabilità per accrescere il proprio senso di autoefficacia, autostima ed autorealizzazione, orientare le proprie attività verso qualcosa di "utile" e "produttivo", potenziare le proprie competenze, l'autonomia ed il senso di adultità, promuovere l'arricchimento personale, relazionale, etc ed al tempo stesso **rappresenta sicuramente uno dei passaggi fondamentali e centrali nel processo di inclusione sociale**. A ciò deve ovviamente aggiungersi il beneficio economico che sia le persone con disabilità stesse che l'intera collettività traggono nel momento in cui si realizza un sistema sociale efficiente in cui a ciascuno è

dato il diritto di ricavarsi un proprio (anche se in molti  
6 casi limitato) reddito e di inserirsi in maniera

adeguata nel nostro sistema economico e produttivo. Tutto ciò è ovviamente vero soltanto se per accesso al lavoro da parte delle persone con disabilità si intende l'opportunità per le stesse di partecipare al processo produttivo nell'ottica del principio della "**persona giusta nel posto giusto**", riconoscendo l'attività lavorativa come elemento importante per la dignità e la realizzazione personale ("il lavoro che nobilita l'uomo") e garantendo che a tutti sia data la possibilità di esprimere appieno le proprie competenze e capacità.

Quando ciò non avviene, oppure avviene in maniera non adeguata, l'insieme della povertà di diritti (ostacoli e barriere all'accesso) e la povertà economica (legata alla disoccupazione e ad un mancato investimento sulle risorse di ogni individuo) produce necessariamente un mancato riconoscimento sociale che porta ineludibilmente alla marginalità ed all'esclusione.

Ad oggi, nonostante quanto ampiamente ribadito a livello nazionale ed internazionale ed in particolare dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità, i casi di **discriminazione nel mondo del lavoro** sono purtroppo molteplici e diventano addirittura doppi per le donne con disabilità.

I dati a nostra disposizione indicano infatti che sia a livello internazionale che a livello nazionale le persone con disabilità (in particolare intellettiva e/o relazionale) incontrano evidenti e pesanti limiti nell'accesso all'istruzione, alla formazione professionale, nel salario, etc fino alla completa esclusione da alcune professioni e **che molteplici sono i ricorsi e le denunce per discriminazione in ambito lavorativo presentati dalle stesse**.

In Italia, il percorso dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità ha una lunga storia, che parte da nessuna normativa specifica fino agli anni 60 (sebbene già la nostra Costituzione definisca chiaramente i principi di pari dignità sociale di tutti i cittadini - art. 3 - e il diritto al lavoro per tutti i cittadini - art. 4) ad un primo testo di legge dedicato nel 1968 fino alla costituzione di un impianto normativo più definitivo e completo solo nel 1999 con la **Legge n. 68**.

A differenza delle precedenti norme, la legge 68 si è posta l'obiettivo di puntare alla qualità rilanciando il concetto di diritto così come inteso dalla Costituzione. La riforma, pur con lentezze e ritardi, ha avviato processi nuovi costruendo un sistema che, oltre a prevedere l'obbligo per le aziende pubbliche e private (a partire dai 15 dipendenti) di assumere quote di riserva (costituite da lavoratori con invalidità superiore al 45%) percentualmente rispetto alle loro dimensioni, ha introdotto nuovi modelli di valutazione di competenze dei lavoratori con disabilità iscritti nelle "categorie protette", affinché i propri profili professionali potessero incrociarsi con quanto richiesto dalle aziende, riuscendo effettivamente a fare in modo che la persona con disabilità si senta "**la persona giusta al posto giusto**", anche con la massima soddisfazione del proprio datore di lavoro.

Ma per raggiungere tali risultati bisogna partire da alcuni punti basilari, qual è sicuramente la formazione professionale per le persone con disabilità, onde garantire effettivamente la possibilità per tali lavoratori di ricoprire profili professionali adeguati anche alle richieste del mercato. Secondo l'art. 17 della Legge n. 104/1992 è compito delle Regioni provvedere all'inserimento delle persone con disabilità negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantire a coloro che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifica nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale, tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. Purtroppo, la mancata attenzione per la formazione professionale delle persone con disabilità lascia spesso le stesse prive di una qualifica professionale, non portandole ad emergere nel mondo lavorativo ed a creare un "alibi" per la loro mancata assunzione da parte di quei datori di lavoro che necessitano di lavoratori specializzati e che possono rifiutarsi legittimamente di assumere personale non qualificato.

Il tema dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità è affrontato, all'interno del programma biennale d'azione per la disabilità adottato dal Governo Italiano, nella linea di intervento 2 (capitolo 4) e fa direttamente riferimento proprio all'art. 27 della Convenzione.

Come accennato, la discriminazione delle persone con disabilità nell'accesso al mondo del lavoro è un tema molto noto ed è stato oggetto, soprattutto da parte delle organizzazioni del settore, di numerose iniziative. D'altra parte, è abbastanza intuitivo pensare che in una situazione generale di crisi in cui la ricerca di adeguata occupazione è uno dei principali problemi della maggior parte degli italiani, la situazione delle persone con disabilità non sia delle migliori. Tuttavia, anche questo fenomeno è difficile da definire, poiché le persone con disabilità non sono discriminate solo nell'accesso al lavoro, ma anche nella raccolta dei dati e nella realizzazione di adeguate statistiche che le riguardino.

Ciò rappresenta una delle questioni centrali che la parte del programma biennale dedicata all'occupazione affronta, poiché la carenza (in molti casi l'assenza) di dati è un ostacolo determinante nella definizione delle politiche (come si possono programmare interventi, destinare risorse... se non si conosce quante persone sono interessate da un determinato fenomeno e come quegli eventuali interventi influiscono nel risolverlo?) e la Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità - legge nel nostro paese - fornisce un chiaro orientamento in tal senso (art. 31). In materia di lavoro, si pensi ad esempio che il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità non è disponibile sulle attuali fonti statistiche ed amministrative nazionali, con una palese ed ovvia differenza rispetto ai tassi di disoccupazione della popolazione generale, e che ad esempio non esistono dati relativi all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva e/o relazionale (che presumibilmente - ce lo insegna l'esperienza quotidiana - sono tra quelle maggiormente discriminate). Se proviamo

ad immaginare cosa succederebbe se - ad esempio - improvvisamente non fossero più disponibili i tassi di disoccupazione della popolazione generale (specialmente in un momento come quello attuale) ci rendiamo facilmente conto di quanto grave e pesante sia una carenza di questo tipo in relazione alle persone con disabilità.

Non a caso, quindi, la linea d'azione dedica un paragrafo specifico al tema "ricerche e dati" individuando una serie di iniziative per colmare queste gravi lacune (a partire proprio dalle due questioni prese sopra ad esempio, ma individuando anche ulteriori campi d'azione: l'integrazione delle fonti statistiche ed amministrative, il monitoraggio sull'applicazione della L. 68, lo sviluppo di indicatori, etc).

In ogni caso, nonostante tale carenza, partendo dai pochi dati disponibili relativi soprattutto a quanti sono iscritti alle liste speciali del collocamento mirato previste dalla L. 68, nel programma si evidenzia un tasso di inattività delle persone con disabilità molto elevato, soprattutto nel caso delle donne, con un trend nelle assunzioni pesantemente diminuito, la permanenza prolungata delle persone con disabilità nelle liste per il collocamento mirato e scarse opportunità di lavoro che dissuadono addirittura dall'aspettativa di un lavoro e dall'iscrizione al collocamento stesso.

Per far fronte a tale situazione vengono quindi individuate una serie di azioni volte a raggiungere l'obiettivo di favorire il mainstreaming della disabilità all'interno delle politiche generali per il lavoro ed aggiornare la legislazione in vigore e renderla più efficace nell'offrire occasioni di lavoro, in particolare attraverso un miglior funzionamento del collocamento mirato di cui alla legge 68/99.

Poiché appunto per garantire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, oltre al monitoraggio della loro situazione è necessario che esistano norme adeguate, si individuano poi alcuni aspetti legislativi sui quali intervenire. Un primo punto, in tal senso, è sicuramente rappresentato dal rifinanziamento del Fondo nazionale per la L. 68/99 (oggi sostanzialmente azzerato) ed il raccordo delle norme sull'inclusione lavorativa con quelle - più recenti - sulla non discriminazione e le pari opportunità (L. 67/2006, Convenzione ONU). Nel programma vengono inoltre previsti una serie di interventi normativi volti a colmare alcune lacune del sistema, come ad esempio gli interventi per le persone che durante gli anni di lavoro presentano malattie ingravescenti/croniche progressive o l'utilizzo più flessibile di strumenti quali il part-time ed il telelavoro (anche attraverso la definizione del diritto al part-time per i lavoratori con disabilità), oppure a migliorare l'intero sistema del collocamento mirato e lo stesso impatto della L. 68 (come ad esempio l'aggiornamento della normativa sugli esoneri al fine di garantire che sia in linea con la Convenzione ONU o il ritorno della competenza della redazione certificato di ottemperanza agli obblighi della L. 68 agli uffici dei servizi per l'impiego o la verifica sullo stato di attuazione dell'art. 9 del D.L. 138/2011 sulle compensazioni occupative da parte delle aziende con più sedi, con possibilità di eventuale soppressione della norma).

Una sostanziale parte dell'azione dedicata all'occupazione è poi incentrata sulle strategie volte a favorire il miglior funzionamento del sistema del collocamento mirato attraverso politiche attive del lavoro. In questa parte del documento si affrontano diversi ambiti a partire dal disomogeneo funzionamento e finanziamento di servizi pubblici della L. 68, con la proposta della ridefinizione dei criteri di distribuzione regionale dei fondi (che hanno prodotto una sostanziale riduzione di quelli destinati al centro sud) e della creazione di team competenti nel garantire sostegno all'inclusione lavorativa presso ogni provincia, con l'istituzione della nuova figura professionale del mediatore del collocamento mirato e l'aggiornamento e formazione delle diverse figure che operano nel sistema di collocamento.

Un intervento previsto riguarda anche l'importante tema della formazione professionale delle persone con disabilità, con l'attivazione di corsi di formazione legati alla domanda di lavoro così da permettere loro di accedere ai corsi professionali ed al lavoro in condizione di pari opportunità con gli altri.

Sono poi previsti interventi rivolti a particolari tipologie di lavoratori, anche attraverso la previsione di specifici incentivi, quali soprattutto le donne con disabilità, i laureati con disabilità, gli ultra-quarantenni, i lavoratori che decidano di sviluppare forme di auto impiego (in particolare attraverso lo strumento delle cooperative sociali di tipo B) e quelli che lavorano in aziende di grandi dimensioni (attraverso l'istituzione di una unità tecnica che li accompagni in tutte le fasi del percorso lavorativo e che potrebbe essere rivolta non solo alle persone con disabilità, ma anche ad altre tipologie di lavoratori, come ad esempio quelli con differenze culturali).

Tra le innovazioni, si prevede l'istituzione di un centro nazionale di informazione, consulenza e sostegno in cui raccogliere le buone pratiche, gli ausili ed adattamenti, ricavando anche un vero e proprio sportello di consulenza per sostenere le aziende nel percorso di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, l'inserimento dell'INAIL nella rete del collocamento mirato territoriale ed il rafforzamento del ruolo delle associazioni nel campo delle intermediazioni e del tutoraggio al lavoro.

Infine, il programma indica la necessità di coordinare le politiche nazionali sull'occupazione delle persone con disabilità con il punto 4 della Strategia europea sulla disabilità (2010-2020) che impegna la Commissione europea a prendere iniziative nel campo dell'occupazione. Rimandando ovviamente al testo integrale della linea d'azione per avere un quadro maggiormente dettagliato di quanto previsto, già da questa breve sintesi si intuisce come il documento prenda in considerazione una serie di aspetti molto importanti per il superamento delle discriminazioni in ambito di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Anffas Onlus ha partecipato attivamente al gruppo di lavoro (coordinato da Giampiero Griffo) che ha portato, con le necessarie mediazioni, dovute al numero ed alla eterogeneità dei componenti (che provengono dalle diverse associazioni, dalle organizzazioni sindacali, dai Ministeri, etc), alla stesura di questo testo, ponendo

l'attenzione essenzialmente su temi che, più da vicino, riguardano le persone con disabilità intellettiva e/o

relazionale - come quelli relativi alla carenza di dati sul loro conto e di adeguati percorsi di formazione professionale, che prevedano adeguati supporti esostegni (come ad esempio il tutoraggio o l'uso del linguaggio facile da leggere) - ma anche naturalmente tutte le altre persone con disabilità - come ad esempio la necessità dell'avvio di campagne di sensibilizzazione destinate soprattutto ai datori di lavoro, oppure la richiesta di abrogazione dell'art. 9 del D.L. 138/2011 (cosiddetta manovra bis) rispetto alle compensazioni territoriali, o ancora la tutela dei lavoratori con patologie acquisite o ingravescenti, etc. La maggior parte di queste proposte - tra l'altro in buona parte coincidenti con quelle degli altri componenti del gruppo - sono state accolte e condivise e quindi adesso non c'è che da sperare che quanto descritto nel programma venga finalmente messo in pratica.

Ma nonostante tali impegni, l'Italia risulta tuttora, nel marzo 2015, ancora inottemperante rispetto alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 4 luglio 2013, che aveva proprio dichiarato l'Italia del tutto priva, al di là del meccanismo di accesso al lavoro ex lege n. 68/99, di norme volte a tutelare le pari opportunità nei vari ambiti della vita lavorativa (progressione di carriera, riqualificazione professionale, ecc.). Anzi, secondo questa sentenza l'Italia dovrebbe rivedere anche la Legge n. 68/99, che prevede meccanismi di collocamento mirato strettamente collegati a delle percentuali di invalidità, quindi limitanti la platea dei beneficiari e per nulla conformi al concetto di disabilità dell'OMS.

A cura di Roberto Speziale  
Presidente Nazionale Anffas Onlus

# Breve riflessione sul significato che il ruolo lavorativo assume nella vita di una persona con disabilità.

*Sappiamo bene quanto l'organizzazione sociale abbia bisogno di creare categorie dentro le quali inserire tutto ciò che può creare ansia, apprensione e quindi incertezza nei comportamenti. La "categorizzazione" è uno strumento potente che gli uomini hanno a disposizione per trasferire dallo sconosciuto al noto tutti quei mondi che per la loro alterità possono creare inquietudine. La disabilità è sicuramente uno di questi mondi. Non per caso intorno ad essa si sono create categorie all'interno delle quali si sono "costrette" le persone.*

*Confondere le persone con le categorie è sempre un grave errore, ma diventa un errore imperdonabile soprattutto laddove le categorie sono fortemente svalorizzate. Se pensiamo in particolare alla disabilità intellettiva, due immagini di questa categorizzazione appaiono in modo quasi automatico alla nostra mente: quella del "bambino da proteggere" e quella del "malato da curare".*

*Si tratta di immagini rigidamente stereotipate che hanno però il grande vantaggio di creare rassicurazione poiché contengono regole di comportamento molto precise.*

*Si sa sempre come comportarsi di fronte ad un bambino e di fronte a un malato.*

*Una persona disabile intellettiva adulta invece ci rende maldestri, le nostre certezze vacillano, non sappiamo bene come fare ....*

*La scelta di rivolgersi a quella persona con il "tu" o con il "lei" per esempio si pone per un attimo, ma poi il "tu" spesso risolve il problema, semplifica il rapporto, mette a posto i rapporti di potere....*

*Se poi l'immagine del "bambino" non è sufficiente a rassicurarci, possiamo affiancarle quella del malato. Ecco allora che la persona disabile "diventa" i suoi limiti, i suoi deficit, la sua malattia. E siccome un malato va curato, ecco il proliferare delle varie riabilitazioni.*

*Molto di ciò che è ordinario diventa riabilitazione: "andare a cavallo" diventa "ippoterapia", "fare ginnastica" diventa "terapia psicomotoria", "suonare uno strumento" diventa "musicoterapia" e così via.*

*Queste rappresentazioni della disabilità sono tuttora maggioritarie nella società.*

*Tuttavia le esperienze di inserimento, a scuola prima e nel mondo del lavoro dopo, hanno consentito di modificare, anche se parzialmente, queste immagini tanto che oggi ci consentono di parlare di una "visione antropologica della disabilità".*

*Si tratta di un approccio che costringe a concentrarsi prima di tutto sull'immagine di "persona" intesa proprio nel suo significato originario di "maschera che si indossa per interpretare i ruoli che la vita ci propone".*

*In questa prospettiva essere persona significa vedere riconosciuto il proprio diritto/dovere di essere inserito nei ruoli sociali valorizzati dando così il massimo di "senso" alla propria avventura umana.*

*Questa visione delle persone disabili porta ad affermare che ad esse vanno dunque riconosciute e garantite le stesse "normalità" psicologiche, affettive educative e di ruolo sociale di qualsiasi altra persona.*

*Tra queste normalità diventa essenziale quella che potremmo definire come la normalità di "progetto di vita".*

*Considerare "persona" una persona disabile significa consentirgli di costruirsi un progetto di vita all'interno del quale "anticipare il desiderabile e il possibile".*

*Un progetto di vita realistico all'interno del quale i limiti possono incontrarsi con le potenzialità e le capacità, (così come avviene per tutti), evitando di dover fare ricorso a massicce dosi di negazione nei confronti di una realtà percepita come troppo pericolosa o troppo dolorosa.*

*In questa prospettiva il ruolo lavorativo si presenta come una grande opportunità.*

*Attraverso il ruolo lavorativo una persona disabile può raggiungere una migliore definizione della propria identità e della propria autostima partecipando attivamente, attraverso il lavoro, alla costruzione del bene comune.*

*Il fatto che ci si interroghi su come mantenere e migliorare i percorsi di inserimento di lavoratori disabili ci costringe a prendere atto che la costruzione di una nuova immagine sociale della disabilità è ormai avviata.*

*Si tratta di una immagine ancora fragile e pericolosamente esposta a innumerevoli insidie, prima fra tutte quella di un ritorno a pratiche pietose, assistenziali e infantilizzanti. Tuttavia è solo garantendo e migliorando oggi le prassi di inserimento lavorativo di queste persone disabili che potremo continuare a chiedere anche ai bambini disabili "cosa vuoi fare da grande?".*

# Agenzia Mediazione Lavoro

di Anffas Onlus Cagliari

Servizio accreditato con  
Determinazione della Regione Sardegna  
n. 39178-5071 del 21/10/2014



**ORARI AL  
PUBBLICO**



Martedì: 8:30-14:30/15:00-17:00

Mercoledì: 8:30 - 14:30

Giovedì: 8:30 - 14:30

Telefono 070/683195 - Mail: lavoro@anffassardegna.it

Per far fronte al tema dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, l'Anffas Onlus di Cagliari ha sviluppato un servizio denominato Agenzia Mediazione Lavoro, che con determinazione della Regione Sardegna n. 39178-5071 del 21/10/2014 è iscritto nell'Elenco Regionale dei Soggetti Accreditati ai Servizi per il Lavoro della Regione Autonoma della Sardegna.

L'Agenzia Mediazione Lavoro di Anffas Onlus di Cagliari si occupa della progettazione e della gestione di tutte le fasi che interessano l'inserimento lavorativo e offre il suo intervento a persone con disabilità che posseggono i requisiti per un possibile accesso al mondo del lavoro oppure già inseriti in contesti aziendali.

Per perseguire tale scopo l'Agenzia si preoccupa di mantenere un rapporto costante con tutti gli interlocutori del mercato del lavoro.

## ATTIVITÀ

### • Per le persone con disabilità

Accoglienza e orientamento, tirocini orientativi/ formativi, azioni di supporto all'inserimento lavorativo, azioni di sostegno all'occupazione. Tali attività si inseriscono all'interno di un progetto individualizzato che prevede azioni di valutazione in itinere con tutti i referenti che intervengono nella presa in carico.

### • Per le imprese

Consulenza sulle normative e procedure specifiche nell'ambito del lavoro e della disabilità, predisposizione e gestione dei programmi d'inserimento di persone con disabilità tramite convenzioni (art.11 Legge 68/99); attivazione e gestione dei progetti di inserimento attraverso corsi, tirocini, tutoring; monitoraggio e supporto degli inserimenti lavorativi; risoluzione dei problemi e attivazione degli interventi per le situazioni di crisi di lavoratori con disabilità presenti in azienda.



## ACCESSO E PRESA IN CARICO

L'accesso ai servizi dell'Agenzia avviene attraverso

- Richiesta diretta da parte della persona o della sua famiglia
- Segnalazione da parte del Servizio Accoglienza e Informazione (S.A.I.) dell'Anffas Onlus di Cagliari
- Segnalazione da parte di un servizio socio-riabilitativo dell'Anffas Onlus di Cagliari
- Segnalazione da parte di un'azienda

La presa in carico di una persona da parte dell'Agenzia viene verificata durante la prima fase di accoglienza. Un'ulteriore valutazione viene fatta attraverso i colloqui di orientamento che approfondiscono le capacità lavorative già acquisite o potenziali. In entrambi i momenti è richiesto il coinvolgimento della famiglia e della rete sociale e di supporto. Al termine del processo di valutazione e di presa in carico l'Agenzia propone il progetto più idoneo alle caratteristiche della persona e procede alla sua attivazione.

## EQUIPE

Responsabile organizzativo, operatore dei servizi per il lavoro, tutor di gestione del progetto individuale e di mediazione con gli interlocutori coinvolti.

## SERVIZI EROGATI

### Accoglienza e Informazione

- Tale unità è caratterizzata da un front-office, il punto di accesso all'intera struttura, nel quale vengono fornite informazioni di base ed eventualmente si indirizzano le persone verso le altre unità organizzative.

### Orientamento di primo livello

- Il servizio di Orientamento si rivolge in maniera particolare a coloro che desiderano conoscere in maniera più accurata le proprie attitudini ed il proprio potenziale professionale al fine di scegliere con maggiore consapevolezza il percorso lavorativo più adatto.

### Facilitazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro

- Questo servizio si rivolge allo stesso tempo alle imprese in cerca di personale e ai cittadini in cerca di lavoro, con lo scopo di soddisfare le ricerche formulate da questi utenti ed allo stesso tempo stimolarne di nuove.

### Orientamento specialistico

- Tale servizio si propone di sostenere la persona nella ricostruzione, analisi e valutazione delle esperienze formative, professionali ed extraprofessionali al fine di:
  - far emergere le competenze acquisite;
  - rafforzare la consapevolezza rispetto alle competenze possedute;
  - promuovere lo sviluppo personale e professionale;

### Accesso a percorsi di accompagnamento al lavoro

- Il servizio si propone di garantire il supporto nel processo di inserimento nel mercato del lavoro mediante l'utilizzo di misure di accompagnamento alla formazione

### Servizi alle imprese

- Il servizio garantisce informazioni ai datori di lavoro sulle politiche attive disponibili sino alla stipula del patto di servizio con le imprese al fine di:
  - Analizzare i fabbisogni professionali e formativi dei datori di lavoro
  - Supportare l'azienda nell'inserimento Lavorativo

# Garanzia Giovani in Sardegna



**UNIONE EUROPEA**  
iniziativa a favore dell'Occupazione Giovanile  
Fondo Sociale Europeo

L'Anffas Onlus di Cagliari è tra i soggetti accreditati ai Servizi per il Lavoro della Regione Autonoma della Sardegna ammessi all'attuazione degli interventi di cui alla **Scheda 3 "Accompagnamento al lavoro"** del Piano di Attuazione Regionale per la Garanzia Giovani in Sardegna.

## Che cos'è?

Il Programma "Garanzia Giovani" è promosso dall'Unione Europea per sostenere l'inserimento lavorativo dei giovani nelle Regioni che presentano un livello di disoccupazione giovanile superiore al 25%.

## I Destinatari

Sono Giovani dai 18 ai 29 anni (e 364 giorni) che non lavorano e non frequentano alcun corso di istruzione o formazione (Not in Education, Employment or Training - NEET) che hanno aderito al Programma Garanzia Giovani e che hanno scelto di realizzare le misure in Sardegna. I giovani destinatari devono inoltre possedere, al momento dell'adesione al Programma, lo stato di disoccupazione o inoccupazione ai sensi del D.lgs. 181/2000. Il requisito deve essere posseduto al momento dell'adesione al Programma da parte del giovane attraverso la registrazione on-line, effettuata autonomamente o tramite YC (Youth Corner), e confermato al momento della presa in carico del giovane.

## Come aderire al Programma Garanzia Giovani

- via web attraverso i siti nazionali
- [www.garanziagiovani.gov.it](http://www.garanziagiovani.gov.it)
- [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)
- via web attraverso il sito regionale [www.sardegna.gov.it/garanzia-giovani](http://www.sardegna.gov.it/garanzia-giovani)
- presso gli Youth Corner informativi
- presso gli Youth Corner
- Centri dei Servizi per il Lavoro
- Soggetti pubblici accreditati per i servizi per il lavoro
- Agenzia regionale per il lavoro

I giovani interessati dovranno, come primo adempimento, manifestare la propria **adesione al Programma** e, quindi, recarsi, previa convocazione, presso i **"servizi competenti" (centri Servizi per il lavoro)** per la stipula del **Patto di Attivazione**.

**Entro 4 mesi** dalla sottoscrizione del Patto, i servizi competenti potranno offrire ai giovani **l'inserimento o reinserimento in un percorso di istruzione e formazione o in un'esperienza di lavoro**. In particolare potranno essere finanziati ed incentivati l'inserimento diretto in un contratto di lavoro dipendente, l'avvio di un contratto di apprendistato o di una esperienza di tirocinio, l'impegno nel servizio civile, la formazione specifica e l'accompagnamento nell'avvio di una iniziativa imprenditoriale o di lavoro autonomo nonché percorsi di mobilità transnazionale e territoriale.

Nel dettaglio le misure previste dalla Garanzia Giovani in Sardegna sono:

- Accoglienza
- Orientamento
- Formazione
- Accompagnamento al lavoro
- Apprendistato
- Tirocini
- Servizio civile
- Sostegno all'autoimprenditorialità
- Mobilità professionale all'interno del territorio nazionale o in Paesi UE
- Bonus occupazionale per le imprese
- Formazione a distanza

## La Garanzia Giovani in Sardegna

### servizi

**Informazione e accoglienza**  
**Presenza in carico, profiling, orientamento**  
**Orientamento specialistico**  
**Accompagnamento al lavoro**

### misure

**Formazione**  
**Apprendistato**  
**Tirocinio**  
**Servizio civile**  
**Autoimpiego**  
**Mobilità transnazionale**  
**Bonus assunzionale**



Garanzia Giovani in Sardegna - Presentazione del Programma



### AGENZIA MEDIAZIONE AL LAVORO DI ANFFAS CAGLIARI E GARANZIA GIOVANI MISURA 3 "ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO"

L'Anffas Onlus di Cagliari contribuisce alla realizzazione del Programma Garanzia Giovani in Sardegna con la propria offerta di servizi nell'ambito della Misura 3 "Accompagnamento al Lavoro". Questa linea di intervento prevista dalla programmazione regionale, si inserisce nel contesto delle azioni di politica attiva del lavoro rivolte alla promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Con gli interventi di **Accompagnamento al Lavoro**, l'Agenzia Mediazione Lavoro di Anffas Cagliari si propone di accompagnare i giovani con disabilità nella ricerca attiva del lavoro, aiutandoli ad individuare le opportunità occupazionali esistenti nel mercato del lavoro, più adatte al proprio profilo professionale. L'obiettivo è quello di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro attraverso il **matching tra le opportunità occupazionali** individuate dall'operatore **ed i profili dei giovani**.

**I servizi erogati dall'Agenzia Mediazione Lavoro di Anffas Cagliari nell'ambito della Misura 3 sono destinati sia ai giovani che alle aziende:**

#### **I SERVIZI PER I GIOVANI:**

- orientamento all' acquisizione di una maggior consapevolezza di sé e di autonomia nella ricerca attiva del lavoro
- informazione sulla situazione attuale del mondo del lavoro e verifica del progetto professionale in relazione alle richieste di mercato
- definizione delle strategie e degli strumenti di ricerca di occupazione da utilizzare per raccogliere informazioni, conoscere il mercato del lavoro e valutare le opportunità professionali
- assistenza alla presentazione della candidatura (ad es. indicazioni pratiche su come redigere un curriculum o su come scrivere una lettera di presentazione che valorizzi competenze e attitudini del giovane).

#### **I SERVIZI PER LE AZIENDE:**

- Scouting delle opportunità: Mappatura del territorio e creazione di data base con le offerte di lavoro
- Tutoring e job coaching: Accompagnamento e sostegno all'inserimento lavorativo iniziale e in itinere. Anffas Cagliari utilizza la figura del tutor-coach, che richiama sia la figura specifica del tutor in riferimento alla caratteristiche della persona e ai bisogni espressi, sia la figura del coach, che interviene nella lettura delle esperienze di vita, scolastiche e di lavoro per condividere il percorso proposto. Il servizio di job coaching si sviluppa in sinergia con l'equipe del Servizio e utilizza la metodologia specifica della "presa in carico", in modo da offrire un costante punto di riferimento alla persona.
- Azioni di supporto alle imprese
- Supporto alla definizione del progetto di inserimento
- assistenza nell'individuazione della tipologia contrattuale

### **BONUS OCCUPAZIONALE**

Tale misura si propone di favorire l'inserimento lavorativo dei giovani aderenti al Programma Garanzia Giovani, attraverso un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato attraverso l'erogazione di un incentivo economico all'assunzione.

#### **Destinatari**

- datori di lavoro che abbiano i requisiti definiti nel decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. D.D. 1709 del 08 agosto 2014
- giovani, non occupati, al di fuori di percorsi di istruzione e formazione, nella fascia di età compresa tra 18 e 29 anni

#### **Come funziona**

La misura prevede l'erogazione di incentivi economici finalizzati all'assunzione a tempo indeterminato o determinato dei giovani inseriti nei percorsi della Garanzia Giovani, sotto la forma di conguaglio/compensazione sulle dichiarazioni contributive.

L'importo dell'incentivo è determinato dal tipo di assunzione e dalla classe di profilazione del giovane ammesso al Programma Garanzia Giovani.



# *Il Servizio Inclusione Socio-lavorativa SISL: un esempio di buona prassi*

## **Che cos'è**

Il SISL è un servizio di inclusione socio-lavorativa che accompagna la persona con disabilità intellettiva verso una collocazione lavorativa che risulti il più pienamente compatibile con le sue capacità. Attraverso la predisposizione di progetti individualizzati da svolgersi in normali contesti lavorativi, il SISL si propone di promuovere lo sviluppo di un'identità lavorativa adulta in grado di sostenere le pressioni e le difficoltà presenti nel mondo del lavoro. Le azioni del SISL sono finalizzate a favorire:

- L'apprendimento dei pre-requisiti necessari al percorso di inserimento lavorativo con specifico riferimento alla motivazione al lavoro e alle autonomie sul territorio
- L'apprendimento delle regole costitutive del ruolo lavorativo (orari, relazioni con i colleghi e i superiori, modalità di produzione, sicurezza...)
- L'apprendimento di capacità lavorative specifiche (mansioni)

Con la costituzione del Servizio per l'inserimento socio lavorativo L'ANFFAS intende contribuire a rendere esigibile il diritto al lavoro delle persone con disabilità intellettiva. Tale servizio nasce, infatti, dalla riflessione che L'Anffas ha fatto sul concetto di adultità e dalla convinzione che nelle persone con disabilità intellettiva lo sviluppo dell'identità adulta passa anche attraverso l'acquisizione di un ruolo lavorativo e la reale possibilità, per alcuni, di accedere al mondo del lavoro.

## **A chi è rivolto?**

Il servizio è rivolto a persone con disabilità intellettiva e/o, preferibilmente in uscita dal percorso scolastico, in possesso di competenze specifiche nell'area delle autonomie di base e delle autonomie relazionali e che non presentino significativi problemi comportamentali. L'accesso al servizio è subordinato alla presenza di particolari prerequisiti, valutati di volta in volta da un'equipe multidisciplinare.

## **Che cosa offre?**

L'equipe multidisciplinare del SISL opera attraverso la predisposizione di progetti riabilitativi individualizzati e utilizza quale strumento formativo il "progetto riabilitativo di mediazione al lavoro" che prevede una intensa presenza educativa da parte degli operatori dell'equipe del SISL. Attraverso tale strumento, la persona disabile si sperimenta concretamente nell'esecuzione di specifiche mansioni lavorative e, nello stesso tempo, entra in contatto con un modello operativo relazionale di tipo adulto.

Per una persona con disabilità intellettiva l'apprendimento di un ruolo lavorativo è possibile a condizione che la persona possa cimentarsi direttamente sul posto di lavoro ("on the job"), confrontandosi con le regole che organizzano il mondo del lavoro e con le relative mansioni operative. Secondo tale metodologia, chiamata "formazione in situazione", l'obiettivo principale delle attività riabilitative non deve essere tanto quello di "insegnare un lavoro" ma piuttosto quello di consentire alla persona con disabilità intellettiva di "imparare a lavorare".

Nel SISL il processo riabilitativo delle persone si svolge attraverso l'inserimento in normali contesti lavorativi, con finalità di osservazione, formazione, collocazione, senza che tra l'azienda e il soggetto si instauri un rapporto di lavoro subordinato.



Il servizio prevede l'erogazione di prestazioni riabilitative rese in regime extramurale che si concretizzano nell'apprendimento di competenze sociali, nell'esecuzione di specifiche mansioni lavorative e nello sviluppo di modelli relazionali di tipo adulto.

L'approccio metodologico utilizzato è quello della mediazione al lavoro che si concretizza attraverso:

- azioni di monitoraggio: affiancamento della persona nell'apprendimento e nello svolgimento delle mansioni lavorative, verifiche periodiche in azienda con i colleghi, il datore di lavoro e il tutor aziendale
- momenti di confronto di gruppo e attività psico-educative sull'esperienza lavorativa e sulle tematiche correlate (consapevolezza di un sé adulto, motivazione al lavoro, amicizia e affettività, etc.)
- azioni di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale dell'azienda: accompagnamento in fase di accoglienza e supporto durante tutto il percorso di inserimento
- momento di confronto con la famiglia e supporto nel percorso di adultità del proprio familiare

### Come si accede al servizio

La richiesta di accesso al servizio può avvenire direttamente dalla famiglia tramite il SAI (Servizio Accoglienza e Informazione - Tel. 070/683273), su segnalazione dei servizi territoriali o su segnalazione di équipe di altri servizi socio-riabilitativi Anffas. L'idoneità al servizio è subordinata al parere favorevole dell'Unità di Valutazione Interna e all'accettazione e condivisione da parte della persona e della famiglia della proposta socio-riabilitativa.



### L'èquipe

Il gruppo di lavoro del Servizio di Inclusione Socio-lavorativa è costituito dalle seguenti figure professionali:

- coordinatore d'area
- direttore medico
- educatori
- assistente sociale
- psicologo

### Gruppo socio-affettivo

Spesso per alcuni giovani inseriti nei percorsi socio-lavorativi si presenta la necessità di effettuare dei momenti di elaborazione dei vissuti personali e relazionali che necessitano di un supporto esterno alla dimensione occupazionale ordinaria. A tal fine il SISL predispone degli incontri di gruppo fra le persone inserite nei percorsi socio-lavorativi come occasione di confronto prezioso per maturare la propria identità lavorativa e il livello di consapevolezza necessario ad essere adeguati sul piano dei vissuti personali nell'ambiente di lavoro.



# Garanzia Giovani: un'opportunità per Luisella

**NOME:** Luisella

**COGNOME:** Carboni

**ETÀ:** 23 anni

**TITOLO DI STUDIO:** Diploma Istituto Pertini

**PROFESSIONE:** Addetta ai servizi ausiliari dell'Asilo Nido Aziendale del Brotzu

**SEGNI PARTICOLARI:** Gran tifosa del Cagliari Calcio



Luisella è arrivata in Anffas nel 2011 accompagnata dai genitori con la richiesta di un inserimento al SISL.

Si presentava timida e inibita, apparentemente poco collaborativa e motivata ad intraprendere un percorso socio-lavorativo. Disorientata, non riusciva ad immaginarsi lavoratrice e aveva difficoltà ad esprimere ambizioni, desideri ed emozioni.

Dopo una breve conoscenza le viene proposto un progetto di inserimento socio-lavorativo presso un bar di Cagliari. Il progetto, della durata di circa due anni, è stato un vero e proprio trampolino di lancio.

Luisella si è rivelata da subito una valida risorsa lavorativa, dimostrandosi capace nell'apprendimento delle mansioni e adeguata nella relazione sia con colleghi e clienti vincendo la sua timidezza. A questo miglioramento hanno contribuito sicuramente anche gli incontri finalizzati al confronto tra i giovani che come lei hanno intrapreso il progetto SISL, nonché i viaggi, anche all'estero, mirati a potenziare gli aspetti sociali e relazionali del gruppo.

Un altro segnale positivo è dato dalla percezione d'immagine che oggi Luisella ha di sé: si mostra più sicura delle proprie capacità, nelle relazioni interpersonali emerge un lato umoristico che rimaneva nascosto e, in alcune situazioni ha dimostrato empatia, senso dell'amicizia e una grande capacità di essere d'aiuto agli altri.

Con le esperienze degli ultimi anni Luisella ha aumentato il suo bagaglio di competenze lavorative, sociali e relazionali tanto che l'**impresa sociale "Il Giardino di Mo"** ha deciso di offrirle l'opportunità di svolgere, a partire da febbraio 2015, un **Tirocinio Formativo (Programma Regionale Garanzia Giovani)** presso l'**Asilo Nido Aziendale dell'Ospedale Brotzu** con mansioni di addetta ai servizi ausiliari.



La tutor aziendale, **Stefania Pintus**, dice di lei:

*"Luisella si è perfettamente inserita nel contesto lavorativo del Nido. Ha raggiunto un buon livello relazionale sia con i colleghi che con i bambini. Svolge le sue mansioni con impegno rispetto alle quali necessita di una supervisione da parte della tutor aziendale e di monitoraggi periodici del tutor dell'Agenzia Mediazione Lavoro di Anffas. Rispetto ai primi tempi in cui rispondeva in maniera molto emotiva al rimprovero, ora sembra cominciare ad accettare il fatto che il richiamo viene fatto perché possa migliorare" .....*

A cura di Roberto Figus



## *L'Anffas di Cagliari accoglie la sfida e assume Fabrizio e Roberto.*

Quelle che vogliamo raccontare sono le storie di Roberto e Fabrizio: Roberto, 23 anni, Fabrizio 31. Roberto una storia di paese, Fabrizio una storia di città.

Cosa hanno in comune questi due giovani? Trovano lavoro lo stesso giorno presso la stessa azienda.

Ma partiamo dal principio.

Roberto entra in Anffas nel 2010 e segue un percorso di inserimento socio-lavorativo presso un supermercato del suo paese, Gonnese. Ancora molto timido e inesperto - anche per la giovane età - da subito mostra le sue doti di "lavoratore": puntuale, preciso, volenteroso e sempre alla ricerca di qualcosa da fare. Nei quattro anni trascorsi nel supermercato, tra colleghi e clienti e datori di lavoro Roberto matura molto e impara a conoscere e farsi conoscere dalla gente. Nel 2015 decide di trasportare il suo bagaglio di conoscenze in una nuova esperienza e inizia un nuovo progetto socio-lavorativo in un'altra piccola azienda commerciale del paese misurandosi anche con compiti di maggiore responsabilità. Nuovo progetto, nuovo successo.

Fabrizio abita a Quartucciu, l'incontro con l'Anffas avviene nel 2014. Il ragazzo è socievole, estroverso e aperto alle nuove esperienze perciò accoglie con entusiasmo la proposta dell'inserimento socio-lavorativo in un supermercato di Monserrato. Ogni giorno Fabrizio arriva in azienda con l'autobus, instaura ottimi rapporti con i colleghi e attira le simpatie dei clienti. Dopo sei mesi esprime il desiderio di fare una nuova esperienza perché vuole confrontarsi con un diverso settore lavorativo: la ristorazione. Ed eccolo impegnato da novembre 2014 presso un noto ristorante di Cagliari, dove non delude le aspettative degli operatori: puntuale, intraprendente e capace di relazionarsi in maniera positiva con il datore di lavoro e i colleghi.

A febbraio 2015 il Consiglio Direttivo dell'Anffas fa una scelta importante: si consulta con le équipes del SISL e valutate le capacità lavorative e relazionali di Fabrizio e Roberto decide di assumerli.

Dopo un periodo trascorso nel SISL durante il quale, affiancati e supportati dagli operatori della mediazione al lavoro, hanno potuto sperimentarsi in diversi contesti lavorativi e apprendere i pre-requisiti per un inserimento lavorativo reale, oggi Fabrizio e Roberto sono dipendenti Anffas.



A cura di Marcella Madeddu, Pierfrancesco Melis

# *Faccio quindi sono...*

## *per la definizione di una identità*

L'agire è ciò che conferisce significato ad un'esistenza e le permette di compiersi nel suo senso più profondo. La vita è azione e l'azione permette l'evoluzione, il cambiamento continuo e lo sviluppo.

E' perciò un assunto fondamentale, per ogni persona inserita all'interno di una struttura riabilitativa, poter contare su una serie di attività occupazionali, che calibrate sulla base delle possibilità individuali presenti e/o in divenire, siano strumento di espressione del sé, affermazione per quanto possibile di indipendenza, consapevolezza e di autonomia. E' importante riconoscersi attraverso l'azione e sentirsi protagonisti e responsabili dell'azione stessa, la quale quanto più è sentita, condivisa e curata, tanto più mette la persona al centro della sua esistenza rendendola libera, spontanea e indipendente. La terapia occupazionale è calata su più fronti e si pone diversi obiettivi: in prima istanza si occupa di conoscere, scoprire capacità, attitudini, potenzialità, e interessi della persona. Poi accompagna la persona con le sue esigenze all'interno di un contesto di gruppo, secondo un programma di integrazione e condivisione. Successivamente valuta le abilità pre-lavorative fornendo modelli, sviluppando abilità e simulandole in ambiente strutturato e protetto.

Un'altra fase della terapia occupazionale è quella di passare dall'Integrazione all'inclusione, fase definita come "Lavoro Protetto". Con questa definizione si intende il lavoro svolto fuori dal centro, in collaborazione con realtà lavorative inserite nel mercato locale, dove il confronto con le diverse figure lavorative è mediato sempre dalla supervisione e dalla presenza dell'operatore. Questo passaggio permette di affacciarsi verso una dimensione più autonoma di lavoro, attraverso una facilitazione progressiva dell'assunzione delle responsabilità, quali recarsi sul luogo di lavoro, la gestione delle relazioni interpersonali (con datore di lavoro e colleghi), la cura e la responsabilità di se stessi e della pianificazione e gestione delle azioni

operative.

In questi anni l'Anffas ha voluto differenziare i propri servizi per dare la possibilità a tutte le persone, di potersi esprimere al meglio e permettere ad ognuno di essere inserito nella dimensione più adatta alle proprie potenzialità e abilità.

All'interno dei servizi la terapia occupazionale può essere svolta o esclusivamente in struttura, o prevedere altresì una dimensione in collaborazione con realtà lavorative esterne; inoltre, l'offerta dei servizi Anffas comprende il Servizio SISL che risponde alla sfida dell'inclusione lavorativa delle persone con **d i s a b i l i t à a t t r a v e r s o u n a "abilitazione/formazione in situazione"**, e i servizi di mediazione al lavoro offerti dall'Agenzia Mediazione Lavoro dell'Anffas.

Nei centri Anffas nel 2014 sono stati attivati vari progetti di lavoro protetto, in collaborazione con realtà del territorio. Tutte queste esperienze di "Lavoro protetto", da noi così definito, si fondano su principi prettamente educativi ma aspirano a trasformarsi in autonome realtà lavorative di tipo produttivo e remunerativo.

Gli obiettivi che accomunano tutti questi progetti sono:

- avere un ruolo riconosciuto ed apprezzato
- dare la possibilità di sviluppare i propri interessi
- stimolare la capacità di espressione e la creatività
- permettere di fare una moderata attività fisica all'aria aperta (es. nella cura delle aree verdi)
- agire sul sistema motivazionale
- stimolare le capacità di accudimento
- stimolare l'iniziativa e il senso di responsabilità
- migliorare le capacità di relazione e di socializzazione
- poter acquisire la capacità di organizzare l'attività in autonomia
- favorire il benessere globale della persona

# Le nostre esperienze di lavoro protetto



Una delle esperienze di lavoro protetto è stata attuata presso il **centro di Selargius** in collaborazione con l'**azienda agrituristica "Su Leonarxiu" di Soleminis**. Il **"progetto serre"** coinvolge 14 persone che, alternandosi in piccoli gruppi, svolgono le loro attività nell'azienda che ha messo a disposizione uno spazio di circa 800mq. all'interno di una serra e degli spazi esterni dove si svolgono attività quali: orticoltura, floricoltura, potature, posa di muretti a secco, fioriere e attività diversificate a seconda delle esigenze dell'azienda. Nell'orto si coltivano prodotti biologici di stagione che vengono seguiti durante la crescita e una volta raccolti suddivisi fra tutti i partecipanti al progetto. Il portare a casa i



prodotti del proprio lavoro e il poterli gustare in famiglia gratifica e incrementa la motivazione e la partecipazione attiva. La buona riuscita del progetto è legata alla collaborazione e alla disponibilità creatasi tra gli operatori Anffas (responsabili del progetto) e il tutor aziendale e i suoi collaboratori, accoglienti e sempre molto propositivi nelle attività, con grande competenza professionale e in linea con metodologie e obiettivi del progetto.

Nel mese di settembre le stesse persone coinvolte nel hanno partecipato ad un **soggiorno "lavoro" a Verona**,



sono svolte delle attività presso aziende agricole. Le aziende ospitanti hanno vendemmia e la raccolta delle mele hanno potuto dimostrare che le un lavoro, di rispettarne i tempi, di piccolo gruppo e di relazionarsi con erano sufficientemente acquisite tanto da poterle trasferire in una diversa realtà aziendale. Per i componenti del gruppo l'esperienza del viaggio è stata inoltre l'occasione per conoscersi meglio e consolidare intese e relazioni di amicizia sviluppate durante il percorso fatto dall'inizio dell'anno, al di là dell'aspetto lavorativo.



"progetto serre", durante il quale si delle aziende proposto la e, qui i ragazzi capacità di eseguire collaborare in operatori esterni

inoltre l'occasione per conoscersi meglio e consolidare intese e relazioni di amicizia sviluppate durante il percorso fatto dall'inizio dell'anno, al di là dell'aspetto lavorativo.



Per l'anno 2015 i progetti proseguiranno ed evolveranno verso ulteriori processi di autonomia. Questa sarà l'esperienza di un gruppo di tre persone che, grazie alle competenze acquisite nel percorso svolto presso le serre di "Su Leonarxiu", inizierà una nuova esperienza presso la "Comunità di Soleminis", sempre nel contesto agricolo ma caratterizzato da un processo produttivo completo, che parte dalla produzione, al confezionamento e alla vendita dei prodotti...vi terremo aggiornati rispetto alla, sicuramente buona,



riuscita del progetto.

A cura di Francesco Bellisai, Silvia Giacobbe

Un'altra esperienza di " lavoro protetto" è stato attuata ad **Iglesias**, con Il **progetto "Naturando"**, dove si lavora presso il complesso **"Case Marganai"**, situato all'interno della Foresta demaniale del Marganai. Vi partecipano con entusiasmo cinque ragazzi, che con la supervisione e guida degli operatori Anffas, collaborano con i responsabili tecnici della **Cooperativa San Lorenzo**, occupandosi di alcuni aspetti della manutenzione dell'area, come mantenere puliti i vialetti, raccogliere il fogliame, pulire le piazzole antistanti i vari locali. Le attività all'interno delle strutture vedono i ragazzi impegnati nel mantenere puliti i locali della Casa Natura e nell'aiuto del riordino dei materiali della Foresteria (piegatura e stiratura di lenzuola e asciugamani, pulizia dei locali). Il luogo ed il tipo di lavoro fanno sì che i ragazzi si sentano utili e gratificati per il lavoro svolto; il continuo contatto con altre persone presenti nell'area (forestali, ospiti della Foresteria, turisti) favoriscono un ottimo livello di socializzazione.





Nell'ambito delle attività del **Centro di Selargius**, trova spazio un **Progetto** di collaborazione con la Casa Famiglia dei Salesiani. L'esperienza di lavoro protetto riguarda due persone che il lunedì e il venerdì, sotto la supervisione di un operatore Anffas, svolgono attività domestiche presso la struttura, quali riordinare le camere, rifare i letti, pulire i vetri, la biblioteca e le aree di soggiorno dei bambini ospiti della casa famiglia; le attività vengono svolte al mattino quando i bambini sono a scuola. Il prendersi cura degli altri, il rispetto delle proprietà altrui, e prendersi la responsabilità di un lavoro svolto al meglio, incrementa l'autostima e la percezione del "faccio quindi sono".

A cura di Francesca Nieddu

"Fare volontariato" è l'idea progettuale che, il Centro Anffas di via Matteotti di Settimo S.P, propone ai suoi ospiti. Il progetto nasce dall' esigenza di porre in atto azioni mirate al raggiungimento di abilità trasversali spendibili in vari contesti, quali famiglia, tempo libero, avvicinamento alla dimensione lavorativa. Si è tenuto in considerazione inoltre, l'importanza delle risorse presenti sul territorio, in termini di partecipazione attiva e di utilità sociale. Su questi presupposti del progetto, si basa la collaborazione tra l'Anffas e la Caritas Diocesana di Cagliari, che opera sul territorio per contrastare la povertà, promuovendo il volontariato attivo e la solidarietà tra le persone. La Caritas offre un servizio mensa gratuito, fruibile su tre turni nell' arco della giornata, occupandosi tutti I giorni di fornire alla popolazione circa 800 pasti tra colazione, pranzo e cena.

I due volontari Anffas inseriti nel progetto prestano servizio presso la mensa in Viale Sant' Ignazio a Cagliari, dove vi arrivano, utilizzando i mezzi pubblici. Collaborano con il personale della cucina, occupandosi della preparazione dei cibi freddi e della frutta. La loro mansione consiste, inoltre, nella compilazione di un apposito modulo in cui si annota la quantità e la tipologia degli alimenti, utile per la rintracciabilità dei pasti. In questo percorso di autonomia l'educatore presente sul campo funge da guida, supportandoli nell'organizzazione del tempo e dei compiti.



A cura di Daniela Denti

Nell'ambito delle attività del **CSA di via G. Bruno a Settimo S.P.** troviamo la collaborazione tra l' **Anffas** e l'**Associazione "Terraterra Onlus"**, che si basa sulla condivisione del **Progetto "L'Orto di Emilio"**. Come spiega la **Presidente Donatella Pau dell'Associazione Terraterra**, "L'orto di Emilio" prende il nome dalla Via Emilio Lussu a Settimo San Pietro; è un progetto dell'associazione nata nel 2010, formata da un gruppo di persone che vogliono svolgere attività nel campo Ambientale e Culturale e che individua questo spazio come luogo ideale per iniziare un progetto pilota di orto urbano.



L'Associazione ha individuato negli Orti Urbani il percorso ideale che consente di condividere un'azione collettiva di auto-produzione alimentare intorno alla quale costruire percorsi di inclusione, di cultura, di educazione ambientale, nella condivisione di stili di vita sobri e responsabili. Intorno all'orto si vuole costruire un vero e proprio laboratorio di educazione alla solidarietà sociale ed alla sostenibilità ambientale, un ritorno ad un'etica del lavoro comune e comunitario basato sull' incontro, sullo scambio di esperienze e saperi tra diverse generazioni, sul recupero dei saperi e della cultura contadina il tutto nella convinzione che gli orti urbani e sociali siano un arricchimento culturale per la comunità. Partendo dalla condivisione di questi intenti, si è avviata la collaborazione che vede partecipi sei persone "cittadini-contadini"

del Csa Anffas; l'entusiasmante esperienza di condivisione e di lavoro nell'Orto di Emilio, è stata avviata dal mese di ottobre 2014 e si svolge per 2 mattine a settimana. Le persone hanno inizialmente lavorato nel ripulire l'orto dalle erbacce; si è poi provveduto alla semina e ora siamo in attesa di raccogliere i frutti.

A cura di

Antonina Taccori.

Si ringrazia per la collaborazione  
alla stesura dell'articolo

la Presidente dell'Associazione Terraterra

**Il progetto "Cura delle aree verdi"** si basa sulla collaborazione pluriennale tra l'**Anffas** e il **Circolo Didattico Randaccio di Cagliari** e coinvolge otto persone del centro **il Girasole di viale Colombo**, le quali si occupano di mantenere puliti e fruibili, attraverso varie mansioni (quali rastrellamento, pulizia e raccolta in maniera differenziata dei rifiuti etc.), le aree esterne di alcuni complessi scolastici (materne e primarie) del Comune di Cagliari. Le aree oggetto dell'intervento sono destinate all'uso comune, (quali spazio giochi, cortili e vialetti) e sono quotidianamente fruite dagli scolari. I partecipanti al progetto si occupano, inoltre, di curare gli spazi verdi presenti, quali prati e aiuole (innaffiare, eliminare erbe infestanti ecc.), favorendo attraverso il fare l'acquisizione di piccole competenze. L'attività, che si svolge con la guida e supervisione dell'educatore, si articola in una serie di momenti, funzionali allo sviluppo e mantenimento delle autonomie personali quali: preparare e indossare i propri indumenti da lavoro, predisposizione e cura dell'attrezzatura da lavoro, gestione dei propri spazi e cura dell'igiene personale. Di grande importanza è la sperimentazione del lavoro di gruppo, che, con la divisione dei compiti, porta all'assunzione di piccole responsabilità individuali ed alla continua interazione sia tra loro, sia con i piccoli alunni, i quali spesso esprimono la propria simpatia e gratitudine verso i nostri giovani lavoratori, favorendo momenti di gratificazione e il consolidamento delle autonomie relazionali. Il progetto, viene pensato come efficace strumento, per garantire alle persone coinvolte una valida esperienza di inclusione sociale; infatti sono consapevoli, con grande orgoglio, che con il loro lavoro rendono un valido contributo alla comunità



Sempre nell'ambito delle attività del centro **"Il Girasole"** di v.le Colombo, trova attuazione il **Progetto "Dal campo alla tavola"** che si basa sulla collaborazione triennale con l'**azienda biologica "POCO POCO" di Assemini**. Il progetto vede la partecipazione di 8 ragazzi del centro e contempla l'esperienza di un percorso operativo e riabilitativo, che garantisce alla persona la massima autonomia rispetto alla propria situazione personale. Le attività proposte favoriscono, inoltre, l'acquisizione di tutta una serie di piccole competenze tecniche sulla coltivazione che vengono attuate in un terreno agrario posto a disposizione dall'azienda; le persone sono coinvolte in tutte le varie fasi di crescita delle piante, fino alla raccolta, alla trasformazione ad uso alimentare ed al confezionamento dei prodotti destinati alla vendita, contribuendo attivamente al ciclo produttivo dell'azienda stessa. Le azioni progettuali sono svolte sotto la supervisione degli operatori Anffas e dei responsabili dell'azienda, che mettono a disposizione dei ragazzi coinvolti, la propria professionalità, favorendo in loro l'assunzione di consapevolezza e responsabilità. È parte integrante del progetto, e fonte ulteriore di gratificazione e di acquisizione di competenze, cucinare parte dei prodotti coltivati e consumarli nei pranzi che vengono periodicamente organizzati presso l'azienda.

A cura di Serena Vacca



# *Il Lavoro è per tutti. Il collocamento mirato.*

La Legge del 12 marzo 1999, n. 68, attraverso un insieme di norme, si pone come obiettivo la tutela delle persone con disabilità, garantendo l'inserimento e l'integrazione lavorativa attraverso un collocamento mirato.

Per collocamento mirato si intende il complesso di strumenti che permettono un'adeguata valutazione della capacità lavorativa delle persone con disabilità.

Gli strumenti necessari a tale valutazione sono l'analisi dei possibili posti di lavoro e il reperimento di forme di sostegno da attivare, orientate all'eliminazione di barriere architettoniche e di relazione all'interno dei contesti lavorativi.

A questo scopo sono stati istituiti servizi per l'impiego mirati che redigono e conservano le liste, ed inoltre provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti, nonché all'avviamento lavorativo, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e alla stipula di convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di uno specifico programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali con tempi e modalità certe.

Le persone rientranti tra le categorie protette e che possono rientrare nell'assunzione sulla base del collocamento mirato sono:

1. Le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, accertata dalle commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile.
2. Gli invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33% accertato dall'INAIL
3. I non vedenti o i sordomuti di cui alle

leggi n. 38 e 381 del 1970.

4. Gli invalidi di guerra, invalidi civili di guerra, invalidi per servizio con minorazioni ascritte dalla prima alla ottava categoria del T.U. sulle pensioni di guerra.
5. Le vittime di terrorismo e della criminalità organizzata ed i loro familiari.

L'accertamento delle condizioni di disabilità è svolto dalle commissioni mediche previste dalla legge 104/92.

Per poter accedere ai benefici della legge 68/99, le persone disabili che si trovino in uno stato di disoccupazione, devono iscriversi nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti per il collocamento obbligatorio.

La legge n. 68/99 e il successivo regolamento di attuazione D.P.R. 10.10.2000 n. 333, sottolinea che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili, il cui numero varia a seconda del totale degli occupati all'interno dell'azienda di riferimento.

I datori di lavoro che devono adempiere all'obbligo di assunzione devono presentare richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei disabili.

Si precisa che al lavoratore assunto con la legge 68/99, si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti collettivi, come tutti gli altri lavoratori. Inoltre il datore di lavoro è obbligato a non chiedere al lavoratore una prestazione non compatibile con le sue disabilità.

La legge 68/99 apre le strade per una reale inclusione sociale della persona con disabilità, non più considerata come portatore di problemi e limiti ma come risorsa spendibile all'interno di un contesto lavorativo.

A cura di Eleonora Salis

# Legge 68/99.

## Domande e risposte

### Cosa disciplina la Legge 12 marzo 1999, n. 68?

Con la Legge 68 del 1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) si vuole favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, migliorando il sistema del loro avviamento al lavoro. La differenza sostanziale rispetto al passato (la precedente legge in materia era la 482 del 1968) è che tale legge mira a valorizzare, anche attraverso adeguate forme di sostegno, l'efficienza del lavoratore, garantendo dignità al suo lavoro ed accompagnandolo lungo il percorso di inserimento lavorativo.

### Cosa si intende con il termine "disabilità"?

È l'accertamento effettuato da una commissione medica, delle condizioni di disabilità che danno diritto di accedere al sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili (collocamento obbligatorio)

### Cos'è il collocamento mirato?

La legge 68 introduce il concetto di collocamento mirato inteso come quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nella loro capacità lavorativa e di inserirle nel posto più adatto, attraverso l'analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione (art. 2 Legge 68/99).

### Chi può iscriversi al collocamento obbligatorio?

- Persone affette da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettuale con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

- Persone dichiarate invalide al lavoro con grado di invalidità superiore al 33%
- Persone non vedenti, ossia coloro che siano ciechi assoluti o ciechi parziali con un residuo visivo non superiore ad un decimo in entrambi gli occhi con eventuale correzione
- Persone sordomute dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata
- Persone dichiarate invalide di guerra, persone invalide civili di guerra, persone invalide per servizio, con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra.

### Quando iscriversi?

È possibile iscriversi al collocamento mirato a partire dai 15 anni fino all'età pensionabile. È da ricordare che, ai soli fini dell'iscrizione nelle liste di collocamento mirato, le commissioni ASL per l'accertamento dell'invalidità civile quantificano la percentuale di invalidità (detta anche disabilità) anche per il minore di età superiore ai 15 anni.

### Come fare per iscriversi?

**1° passo:** richiesta all'Inps di riconoscimento dell'invalidità ai fini lavorativi (c.d. "disabilità") e di essere sottoposto a visita.

**2° passo:** la Commissione redige il verbale di visita, la diagnosi funzionale e la relazione conclusiva

**3° passo:** recarsi al Centro Provinciale per l'impiego per fare domanda di iscrizione al collocamento mirato.

A partire dal 1° ottobre 2011 la richiesta di visita di accertamento della cosiddetta "disabilità" (invalidità ai fini dell'inserimento lavorativo) deve essere presentata all'INPS in via telematica ([www.inps.it](http://www.inps.it) servizi on line), inviando sia il certificato medico elettronico che attestati la condizione del lavoratore, sia la richiesta di essere sottoposto ad apposita visita che certifichi il tutto.

N.B. Il richiedente l'invalidità ai fini lavorativi può essere richiesto solo dai disoccupati.

La commissione di accertamento redigerà:

- Il verbale di visita

La commissione di accertamento redigerà:

- Il verbale di visita
- La diagnosi funzionale
- La relazione conclusiva

La diagnosi funzionale è la descrizione analitica della compromissione dello stato psico-fisico e sensoriale della persona con disabilità che viene redatta dalla commissione ASL volta anche all'accertamento dello stato di handicap ai sensi dell'art. 4 della L. 104/92. La diagnosi funzionale definisce la concreta capacità globale (reale o potenziale) del lavoratore con disabilità.

Successivamente la commissione medica formula una relazione conclusiva, contenente suggerimenti in merito ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

• Il lavoratore che voglia iscriversi nelle liste del collocamento mirato deve presentarsi presso il Centro Servizi Lavoro, compilare l'apposito prestampato e consegnare copia dei seguenti documenti:

- Certificato che attesti l'invalidità sottostante il diritto ad essere iscritti presso le liste speciali
- Diagnosi funzionale
- Relazione conclusiva
- Documento di riconoscimento e codice fiscale
- Stato di famiglia
- Titoli di studio e professionali

(Prima di rivolgersi al Centro per l'impiego è necessario rivolgersi alla Commissione per l'accertamento dell'invalidità e richiedere l'accertamento ai sensi della L. 68/99).

### **Cosa sono le quote di riserva?**

La Legge 68/99 prevede che i datori di lavoro, sia pubblici che privati, siano tenuti ad assumere persone con disabilità in proporzione al numero totale dei lavoratori che hanno alle dipendenze (il numero dei lavoratori da assumere è detto "quota di riserva"). Nello specifico: 1 lavoratore con disabilità se si hanno da 15 a 35 dipendenti (ma solo in caso di nuove assunzioni); 2 se si hanno da 36 a 50 dipendenti; 7% dei lavoratori occupati, se essi sono più di 50.

### **Cosa sono le liste di collocamento mirato?**

Sono degli elenchi da cui i datori di lavoro possono attingere per assumere le quote di lavoratori con disabilità previste per legge.

### **Una persona che beneficia dell'indennità di accompagnamento può lavorare?**

L'articolo 1 comma 3 della Legge 508/1988 prevede che l'indennità di accompagnamento è compatibile con lo svolgimento di un'attività lavorativa. Per esempio, una persona totalmente impossibilitata a deambulare potrebbe anche essere capace di lavorare proficuamente.

### **Una persona che beneficia di una misura di tutela può lavorare?**

Non necessariamente alla persona con una disabilità tale da dar luogo ad interdizione è vietata l'iscrizione alle liste del collocamento mirato o lo svolgimento di un'attività lavorativa. Occorrerebbe, invece, una valutazione del caso concreto per stabilire se la disabilità che ha dato luogo all'interdizione individua anche una totale incapacità lavorativa per la persona stessa.

## **AGEVOLAZIONI PER LAVORATORI CON DISABILITÀ**

### **Permessi lavorativi:**

Si tratta della possibilità per il lavoratore con disabilità di assentarsi dal lavoro per 3 giorni al mese o per due ore nell'arco della giornata lavorativa, pur percependo la retribuzione dovuta.

Requisiti:

Il lavoratore con disabilità deve essere in possesso di un certificato attestante la situazione di handicap in stato di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3 della Legge 104 del 1992.

Tali permessi spettano sia nel caso in cui il lavoratore sia un dipendente pubblico che nel caso in cui sia un dipendente privato e a prescindere dal fatto che si tratti di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

## **Esonero dai turni notturni**

Coloro che hanno a proprio carico una persona con disabilità hanno la facoltà di chiedere l'esonero dai turni notturni.

## **La pensione anticipata di vecchiaia**

Per i lavoratori con invalidità non inferiore all'80%, è prevista la possibilità di anticipare l'età pensionabile (pensione di vecchiaia) a **55 anni** per le donne e a **60 per gli uomini**.

Esclusivamente per i lavoratori non vedenti è previsto il limite di età è di **50 anni per le donne** e di **55 per gli uomini**.

## **Contributi figurativi per il prepensionamento**

I lavoratori sordomuti e agli invalidi per qualsiasi causa (ai quali sia stata riconosciuta un'invalidità superiore al **74 per cento** o assimilabile) hanno la possibilità di richiedere, per ogni anno di lavoro effettivamente svolto, il beneficio di **due mesi di contribuzione figurativa**. Il beneficio è riconosciuto fino al limite massimo di **cinque anni di contribuzione figurativa** utile ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

Pertanto, usufruendo di questa opportunità, il lavoratore invalido o sordomuto può raggiungere il diritto ad andare in pensione con cinque anni di anticipo.

## **Agevolazioni per sede lavorativa**

### La scelta della sede

Il lavoratore con disabilità grave o il lavoratore che assiste con continuità ed in via esclusiva un proprio figlio, parente o affine entro il 3° grado con disabilità grave ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio. Pertanto si configura un interesse legittimo ma non un diritto assoluto all'assegnazione presso una sede per il solo fatto che questa sia libera, ma occorrerebbe anche valutare il contrapposto interesse organizzativo del datore di lavoro.

Nel caso vengano assunti presso gli enti pubblici come vincitori di concorso o ad altro titolo, hanno diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

### Il rifiuto al trasferimento

Il genitore o il familiare lavoratore e il lavoratore disabile non possono essere trasferiti senza il loro consenso ad altra sede. Diversamente da quanto previsto per la scelta della sede, il rifiuto al trasferimento si configura come un vero e proprio diritto soggettivo.

Il genitore/genitore/affine entro il 3° grado per poter usufruire di tale agevolazione, devono provare di assistere con continuità ed in via esclusiva il figlio/genitore o affine in possesso di un certificato dello stato di handicap con connotazione di gravità.

## **BREVE GUIDA PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO PERSONE CON DISABILITÀ (LEGGE 68/99)**

### **Di quali agevolazioni e incentivi possono usufruire i datori di lavoro che assumono persone con disabilità?**

Con decreto n. 91/2000 del Ministero del Lavoro è stato costituito il Fondo Nazionale per l'occupazione dei disabili, a sostegno delle agevolazioni per le assunzioni previste dalla legge.

I datori di lavoro privati che assumono lavoratori disabili a tempo indeterminato possono beneficiare di un contributo a valere sul Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità consistente in un incentivo calcolato in base al costo salariale annuo da corrispondere al lavoratore.

Il beneficio è riconosciuto entro i seguenti limiti:

- a) in misura non superiore al 60 per cento del costo salariale annuo per ogni lavoratore che abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (vedi sezione allegati) ovvero con disabilità intellettiva e psichica, indipendentemente dalle percentuali di invalidità;
- b) in misura non superiore al 25 per cento del costo salariale per ogni lavoratore che abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate alla lettera a).

Inoltre, qualora ricorrano i requisiti previsti dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 19/23 del 14/05/2013, è previsto un rimborso forfetario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile.

#### Destinatari:

datori di lavoro privati che assumono persone con disabilità, compresi quelli non soggetti all'obbligo di assunzione (vedi, in normativa, la legge n. 68/1999).

#### Requisiti:

- aver stipulato una convenzione con la Provincia competente per territorio, relativa ad un programma per il conseguimento degli obiettivi occupazionali. Nel documento devono essere stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. La convenzione può essere stipulata con la Provincia anche da datori di lavoro non obbligati ad assumere persone con disabilità;
- aver proceduto ad una o più assunzioni di persone con disabilità iscritte nelle liste provinciali di cui alla Legge n. 68/1999 (vedi sezione normativa), con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nell'anno precedente a quello di emanazione del provvedimento di riparto delle risorse disponibili. Possono accedere all'agevolazione anche i datori di lavoro che trasformino contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

Le domande di contributo saranno esaminate dal competente Servizio dell'Assessorato del Lavoro della Regione Sardegna il quale verificherà, in particolare, che il rapporto di lavoro sia ancora in corso o, se previsto, che il periodo di prova sia stato effettuato e si sia concluso con esito positivo.

Ogni anno la Regione trasmetterà le richieste di incentivo ritenute ammissibili al Ministero del Lavoro, il quale provvederà a ripartire il Fondo nazionale tra le regioni.

Una volta che le risorse saranno state trasferite alla Regione, l'Assessorato provvederà a liquidare i contributi ai beneficiari.

#### **Cos'è il fondo regionale per l'occupazione dei disabili?**

Il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili è destinato al finanziamento dei programmi regionali d'inserimento lavorativo e dei relativi servizi. In particolare eroga contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno e all'integrazione, inoltre contributi aggiuntivi rispetto ai rimborsi forfetari e ogni altra provvidenza in attuazione della legge.

Al Fondo sono destinati gli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla L. 68/99, i contributi versati dai datori di lavoro a fronte di esonero parziale, i contributi elargiti da fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati (art. 14 L. 68/99).

A partire dal 1° settembre 2012 sono le province a gestire le risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità. In particolare, gli importi assegnati potranno essere destinati a:

- a) tirocini formativi rivolti a disoccupati e inoccupati disponibili al lavoro ed iscritti nell'elenco provinciale precedentemente citato. Potranno attivare i tirocini i datori di lavoro sia pubblici che privati. Il percorso formativo dovrà avere una durata inclusa tra i 3 e i 12 mesi, prorogabile fino ad un massimo di 24 mesi. I rimborsi spese per tirocinanti e datori di lavoro potranno comunque essere concessi solo per massimo 12 mesi e non potranno essere cumulati con altri aiuti concessi da enti pubblici. Le province dovranno destinare a questa linea di attività almeno il 50% delle risorse assegnate;
- b) incentivi per le assunzioni a tempo determinato. Questi aiuti dovranno essere riservati ai datori di lavoro privati non obbligati ad assumere lavoratori con disabilità, che abbiano comunque assunto a tempo determinato per almeno 12 mesi, tramite la convenzione prevista dalla legge n. 68/1999, persone con disabilità superiore al 67%. Il contributo potrà essere concesso per una sola volta, dovrà essere erogato in due rate (una all'inizio e una al termine del contratto di lavoro) e non sarà cumulabile con altri benefici erogati da enti pubblici;
- c) progetti specifici per l'inserimento lavorativo. Tali progetti dovranno prevedere indicatori per la valutazione dell'efficacia, efficienza ed economicità degli interventi previsti.

La concessione dei contributi è demandata al comitato tecnico provinciale, il quale può richiedere al datore di lavoro, oltre al programma di assunzioni, anche documenti ritenuti utili al fine della concessione. Possono essere previste forme di autocertificazione.

## **In quale misura i datori di lavoro sono soggetti all'obbligo di assunzione?**

Il numero di lavoratori con disabilità che i datori di lavoro pubblici e privati devono assumere (c.d. quota di riserva) varia in relazione al numero di dipendenti (base di computo):

- Ai datori di lavoro che hanno da 15 a 35 dipendenti è imposta l'assunzione di 1 disabile e solo in caso di nuova assunzione.
- I datori di lavoro che hanno da 36 a 50 dipendenti sono obbligati ad assumere 2 disabili.
- I datori di lavoro che hanno oltre 50 dipendenti devono assumere disabili nella misura del 7% del totale dei lavoratori occupati.

I datori di lavoro sono tenuti a mantenere in servizio quei lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, sono divenuti invalidi a causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale.

(art. 3 L. 68/99 e D.P.R. 333/2000)

## **Come viene conteggiata la quota di riserva?**

Per stabilire quanti disabili un datore di lavoro deve assumere (quota di riserva) è necessario calcolare con precisione quanti sono i suoi dipendenti (c.d. base di computo). Tuttavia, non tutti i dipendenti devono essere considerati al fine di determinare la quota di riserva. Non devono ad esempio essere calcolati nel totale dei dipendenti: i lavoratori disabili già assunti tramite collocamento obbligatorio, i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata non superiore a 9 mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento, i lavoratori interinali, i lavoratori a domicilio, i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, i lavoratori impiegati in mansioni in relazione alle quali gli obblighi di assunzione non sono operanti (si tratta di ipotesi specificamente individuate dalla legge allo scopo di agevolare alcuni datori di lavoro che operano in particolari settori di attività), i lavoratori a tempo parziale sono calcolati in proporzione all'orario svolto. Non sono da considerare nel numero complessivo dei lavoratori occupati coloro che non sono legati all'azienda da un rapporto di lavoro subordinato: stagisti e tirocinanti, collaboratori coordinati e continuativi, soggetti inseriti con borse lavoro e piani di inserimento professionale (art.4 L.68/99 e D.P.R. 333/2000).

## **Cos'è il prospetto informativo?**

I datori di lavoro obbligati al collocamento delle persone con disabilità sono tenuti ad un adempimento annuale che consiste nella trasmissione agli uffici provinciali per il collocamento mirato, entro il 31 gennaio di ogni anno, del prospetto informativo contenente una serie di informazioni inerenti la loro situazione occupazionale, in particolare il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi dei lavoratori disabili occupati ed i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili. L'invio del prospetto vale come richiesta di avviamento per le aziende che hanno delle scoperture della quota di riserva. (Il ritardato invio del prospetto informativo comporta per il datore di lavoro una sanzione amministrativa fissa di 516 € maggiorata di 25 € per ogni giorno di ritardo).

(art. 9 L. 68/99 e D.M. del 22/11/1999)

## **Come può avvenire l'assunzione di una persona con disabilità?**

I datori di lavoro assumono i lavoratori con disabilità facendone richiesta di avviamento agli uffici provinciali per il collocamento mirato ovvero attraverso la stipula di convenzioni. La richiesta di avviamento può essere nominativa o numerica.

## **Cos'è la richiesta nominativa?**

Attraverso la richiesta nominativa i datori di lavoro chiedono agli uffici competenti l'avviamento di lavoratori già individuati, di cui indicano i nominativi. La richiesta deve essere presentata agli uffici competenti entro 60 giorni dal momento in cui insorge l'obbligo di assumere lavoratori disabili. Le richieste nominative sono ammesse, in relazione ai diversi datori di lavoro obbligati, nelle seguenti misure:

- datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali ed enti da essi promossi: tutte le richieste;
- datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti: nei limiti del 50% delle assunzioni cui sono tenuti;
- datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti: nei limiti del 60% delle assunzioni cui sono tenuti.

In ogni caso, la possibilità di ricorrere alla chiamata nominativa può essere ampliata attraverso l'utilizzazione delle convenzioni, che sono tra l'altro indispensabili qualora si intenda effettuare una assunzione con chiamata nominativa di disabili psichici. Nel caso di stipula di convenzioni ex art 11 e 12 L.68/99, l'assunzione per chiamata nominativa può riferirsi all'intera quota di riserva (art.7, art.8 L. 68/99).

## **Cos'è l'avvio numerico?**

Attraverso l'avvio numerico le persone con disabilità sono avviate secondo l'ordine di graduatoria. Anche in questo caso, i datori di lavoro presentano la richiesta di assunzione agli uffici provinciali competenti entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione. L'avvio numerico è ammesso, in relazione ai diversi datori di lavoro obbligati, nella seguente misura (art. 7, art. 8 L. 68/99):

- datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti, partiti politici, organizzazioni sindacali e sociali ed enti da essi promossi: nessun avvio;
- datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti: nei limiti del 50% delle assunzioni cui sono tenuti;
- datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti: nei limiti del 40% delle assunzioni cui sono tenuti.

## **Cosa sono le convenzioni?**

Le convenzioni sono lo strumento con il quale la Legge intende favorire l'attuazione del principio dell'inserimento mirato attraverso un percorso graduale di inserimento lavorativo delle persone disabili, finalizzato al conseguimento degli obblighi occupazionali. Gli uffici provinciali per il collocamento mirato possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di inserimento lavorativo aventi ad oggetto la determinazione di un programma volto all'inserimento mirato. Nella convenzione sono stabiliti tempi e modalità delle assunzioni e tra le modalità di inserimento rientrano la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, lo svolgimento di periodi di prova più ampi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, possibili deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di apprendistato e di formazione lavoro.

Gli uffici provinciali per il collocamento mirato possono stipulare con i datori di lavoro convenzioni di integrazione lavorativa per l'avviamento di disabili che presentino particolari difficoltà di inserimento. Tali convenzioni oltre alle mansioni attribuite al lavoratore disabile e alle modalità del loro svolgimento, devono indicare forme di sostegno, consulenza e tutoraggio (art. 11 L. 68/99).

## **Cosa sono le convenzioni con le cooperative sociali?**

Gli uffici provinciali per il collocamento mirato possono stipulare con i datori di lavoro e le cooperative sociali e con i disabili liberi professionisti apposite convenzioni finalizzate all'inserimento temporaneo di disabili presso le stesse cooperative sociali stesse o presso i liberi professionisti sopra citati, ai quali i datori di lavoro si impegnano ad affidare commesse di lavoro. Tali convenzioni non sono ripetibili per lo stesso soggetto, sono limitate nel tempo e nel numero e sono subordinate all'assunzione a tempo indeterminato del disabile da parte del datore di lavoro (art. 12 L. 68/99).

## **Cosa si intende per sospensione degli obblighi occupazionali?**

Si tratta di un istituto in base al quale gli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/99 sono sospesi per le imprese che abbiano in atto procedure di mobilità, di licenziamento collettivo, di cassa integrazione guadagni straordinaria e contratti di solidarietà difensivi. La durata della sospensione varia in relazione alla situazione che vi ha dato origine. Entro 60 giorni dal termine della stessa il datore di lavoro dovrà presentare richiesta di avviamento per i lavoratori disabili che è tenuto ad assumere (art. 3 L. 68/99 e D.P.R. 33/00).

## **Quando i datori di lavoro possono beneficiare dell'esonero parziale?**

L'esonero parziale dagli obblighi occupazionali può essere richiesto ai servizi provinciali per il collocamento mirato da parte dei datori di lavoro, con più di 35 dipendenti, che si trovino in una situazione che non consenta di occupare l'intera percentuale di disabili prevista dalla legge. L'autorizzazione all'esonero può essere concessa in assenza di mansioni compatibili con le condizioni di disabilità e con le capacità lavorative degli aventi diritto e in presenza della faticosità o della pericolosità, ovvero delle particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. L'esonero non può riguardare l'intera quota di riserva, è concesso a tempo determinato e solo in presenza di adeguata motivazione fornita dal datore di lavoro, che dovrà versare al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili un contributo esonerativo nella misura di 12 € per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato (art. 5 L. 68/99 e D.M. n. 357/2000).

## **Cos'è la compensazione territoriale?**

La compensazione territoriale è un istituto che consente ai datori di lavoro di assumere in un'unità produttiva un numero di lavoratori disabili superiore a quello stabilito portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione (o anche di altre Regioni per datori di lavoro privati). La domanda di compensazione va presentata agli uffici provinciali competenti per le unità produttive situate nella stessa Regione o al Ministero del Lavoro per unità produttive situate in Regioni diverse (art.5 L.68/99,D.P.R. 333/00 e Circ. Min. Lav. n 36/2000).

## **Quali sono le sanzioni per i datori di lavoro inadempienti all'obbligo di assunzione?**

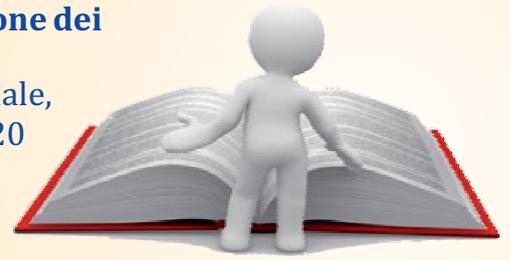
Le sanzioni per i datori di lavoro che violano le norme in materia di collocamento di disabili sono esclusivamente di natura amministrativa, sono disposte dalla Direzione provinciale del Lavoro e le somme derivanti dal loro pagamento sono destinate al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili. Per il ritardato invio del prospetto informativo la sanzione è pari a € 516 maggiorata di € 25 per ogni giorno di ritardo. Per la mancata assunzione dei disabili per cause imputabili al datore di lavoro, trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo, la sanzione è pari a € 51 per ogni giorno lavorativo e per ogni disabile non assunto (art. 10 e art.15 L. 68/99).

## **Cos'è la certificazione di ottemperanza?**

I datori di lavoro pubblici e privati che intendono prendere parte a bandi per appalti pubblici o intrattenere rapporti convenzionali o di concessione con pubbliche amministrazioni sono tenuti a presentare alle stesse la dichiarazione del legale rappresentante che attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione. Le Amministrazioni interessate effettueranno i necessari accertamenti presso i servizi provinciali competenti.

## **- Istituzione del Comitato regionale del Fondo per l'occupazione dei diversamente abili**

L'Assessorato Regionale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale con propria deliberazione n. 4/20 del 27.1.2015 ha approvato la costituzione del Comitato regionale del Fondo per l'occupazione dei diversamente abili, istituito ai sensi della legge regionale n. 20 del 28.10.2002 art.1.



Il Comitato, nel rispetto degli indirizzi della programmazione regionale in materia di politiche del lavoro, esprime proposte in ordine alla destinazione delle risorse che costituiscono il Fondo regionale per l'occupazione dei diversamente abili, nonché in merito alle modalità di gestione e di verifica dei risultati.

Il Comitato Regionale del Fondo per l'occupazione dei diversamente abili risulta formato da:

- **Presidente:** l'Assessore del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale o un suo delegato.

- **Componenti:**

a) Organizzazioni sindacali dei lavoratori: un rappresentante designato a turno dalla CGIL, dalla CISL e dalla UIL;

b) Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro: un rappresentante designato da Confindustria;

c) Associazioni dei diversamente abili: due rappresentanti, di cui uno designato da FISH

Sardegna e uno designato da FAND (rappresentanti a livello regionale le associazioni delle persone con disabilità).

## **- Fondo regionale per la non autosufficienza di cui all'art. 2 della L.R. n. 7/2014. Proroga Piani personalizzati legge n. 162/1998.**

L'Assessorato Regionale dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale con propria deliberazione n. 8/9 del 24/02/2015 ha autorizzato la prosecuzione dei piani personalizzati in essere al 31/12/2014 per i mesi di Marzo, Aprile, Maggio e Giugno 2015, secondo gli importi riconosciuti per le mensilità del 2014.

Ha, inoltre, stabilito che la rideterminazione definitiva dei contributi per ogni singolo piano avverrà una volta approvata la legge finanziaria 2015, stante la disponibilità di bilancio ivi previste e fatta salva la quota di finanziamento dei sei mesi di proroga accordati.

## **- Novità ISEE**

Con tre diverse **Sentenze** di pari tono (n. 2454/2015, 2458/2015 e 2459/2015), il **TAR Lazio** ha parzialmente rivisto l'impianto di calcolo dell'Indicatore della Situazione Reddituale, utile per il computo dell'ISEE. Ciò riguarda soprattutto i nuclei in cui sono presenti persone con disabilità. Le Sentenze escludono dal computo dell'Indicatore della Situazione Reddituale i "trattamenti assistenziali, previdenziali e indennitari, incluse carte di debito, a qualunque titolo percepiti da amministrazioni pubbliche". Ciò significa che le pensioni, assegni, indennità concesse per minorazioni civili, assegni sociali, indennità per invalidità sul lavoro, assegni di cura, contributi per la vita indipendente ecc. non saranno sommati ai redditi veri e propri imponibili IRPEF.

Alla luce delle sentenze, si attende che **il Governo si conformi a quanto stabilito dalle sentenze del Tar Lazio, adeguando il sistema**, garantendo che le persone con disabilità e le loro famiglie possano ottenere quanto in loro diritto, senza patire alcun disagio derivante dagli adempimenti burocratici

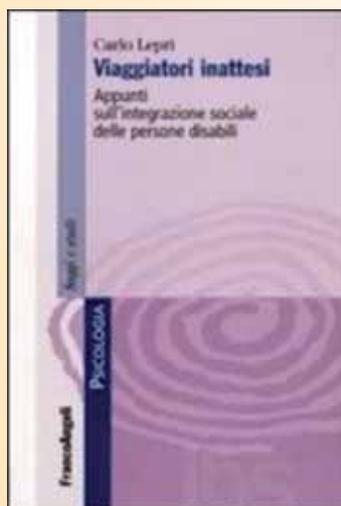
## Letture e film consigliati



ALESSANDRA BUZZELLI,  
MONICA BERARDUCCI,  
CARLOTTA LEONORI, A.I.P.D.

**Persone con disabilità  
intellettiva al lavoro**  
Metodi e strumenti  
per l'integrazione

*Edizioni Erickson*



CARLO LEPRI

**Viaggiatori Inattesi**

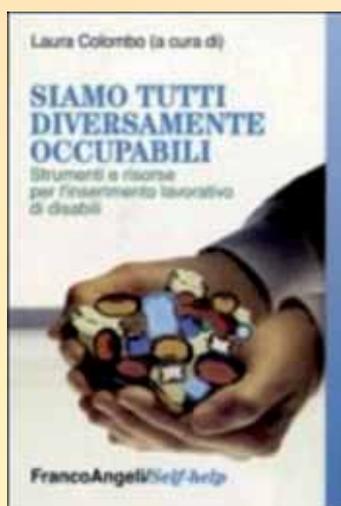
*Editore Franco Angeli*



CARLO LEPRI  
ENRICO MONTOBBIO

**Lavoro e fasce deboli.**  
Strategie e metodi per  
l'inserimento lavorativo di  
persone con difficoltà  
cliniche o sociali

*Editore Franco Angeli*



LAURA COLOMBO

**Siamo tutti  
diversamente  
occupabili.**

Strumenti e risorse per  
l'inserimento lavorativo di disabili

*Editore Franco Angeli*



***Si può fare*** è un film del 2008 diretto da Giulio Manfredonia, scritto dal regista con Fabio Bonifacci, autore anche del soggetto, ispirato alle storie vere delle cooperative sociali nate negli anni ottanta per dare lavoro ai pazienti dimessi dai manicomi in seguito alla Legge Basaglia, in particolare a quella della cooperativa "Noncello" di Pordenone. Il film è dedicato alle oltre 2.500 cooperative sociali esistenti in Italia e ai 30.000 soci diversamente abili che vi lavorano.

# Open Day

## Anffas

VIII GIORNATA NAZIONALE DELLA DISABILITÀ

INTELLETTIVA E/O RELAZIONALE

**28**  
**marzo**  
**2015**

Il 28 Marzo ci sarà l'apertura di tutte le sedi e servizi di Cagliari (viale Colombo n. 25, via Loru n. 2), di Selargius (via Mannu n. 17), di Settimo San Pietro (via Matteotti n. 1, via Giordano Bruno s.n.) e di Iglesias (via Segni s.n.);

**Vi aspettiamo numerosi!!**

Non discriminazione

Diritti Umani

Inclusione Sociale

PORTE  
APERTE  
IN  
**ANFFAS**

Per conoscere le iniziative in programma in tutta Italia:  
[www.anffas.net](http://www.anffas.net) – [nazionale@anffas.net](mailto:nazionale@anffas.net)