

**AMBITO DISTRETTUALE DI CREMONA
REGOLAMENTO
SERVIZIO DI INSERIMENTO LAVORATIVO**

Comuni di Acquanegra Cremonese, Annicco, Azzanello, Bonemerse, Bordolano, Cappella Cantone, Cappella de' Picenardi, Casalbuttano, Casalmorano, Castelveverde, Castelvevisconti, Cella Dati, Cicognolo, Corte de' Cortesi, Cremona, Crotta d'Adda, Derovere, Formigara, Gabbioneta Binanuova, Gadesco Pieve Delmona, Gerre de' Caprioli, Grontardo, Grumello Cremonese ed Uniti, Isola Dovarese, Malagnino, Ostiano, Paderno Ponchielli, Persico Dosimo, Pescarolo ed Uniti, Pessina Cremonese, Pieve d'Olmi, Pieve S. Giacomo, Pizzighettone, Pozzaglio ed Uniti, Robecco d'Oglio, S. Bassano, S. Daniele Po, Scandolara Ripa d'Oglio, Sesto ed Uniti, Soresina, Sospiro, Spinadesco, Stagno Lombardo, Unione dei Comuni Corte de' Frati e Olmeneta, Vescovato e Volongo.

Articolo 1 - Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, all'interno del sistema integrato di interventi e servizi sociali di competenza dei Comuni, l'organizzazione ed il funzionamento del Servizio di Inserimento Lavorativo (S.I.L.) dell'Ambito Distrettuale di Cremona.
2. Il S.I.L. si caratterizza come un servizio di secondo livello, che valuta le capacità e le potenzialità lavorative, progetta e realizza interventi personalizzati a favore di soggetti segnalati dai Servizi Sociali di base e dai servizi specialistici del territorio dell'Ambito Distrettuale di Cremona.
3. Il S.I.L. opera in rete con il sistema dei servizi e delle istituzioni presenti sul territorio che si occupano di politiche attive del lavoro e di inserimento lavorativo di persone in difficoltà.

Articolo 2 – Finalità ed obiettivi

1. Il S.I.L. si propone di favorire – attraverso l'attivazione di percorsi appropriati – l'inserimento lavorativo di persone con disabilità complesse o con un elevato grado di svantaggio.
2. L'obiettivo degli interventi è quello di realizzare percorsi individualizzati che rendano progressivamente compatibili le esigenze delle persone con quelle del sistema produttivo, affinché queste possano venire stabilmente assunte o – nei casi più complessi – permanere comunque in un contesto lavorativo che sappia offrire un soddisfacente grado di integrazione sociale e di mantenimento delle competenze.
3. Si attua attraverso iniziative di preinserimento lavorativo presso cooperative sociali, aziende private, associazioni ed enti pubblici o privati operanti sul territorio, in collaborazione con agenzie accreditate e/o convenzionate con l'Ufficio per il diritto al lavoro dei soggetti disabili della Provincia di Cremona.
4. L'attivazione dei percorsi formativi si svolge nell'ambito di un progetto individualizzato di intervento ed è finalizzata al superamento di preesistenti condizioni di svantaggio, che condizionano l'autonomia della persona con disabilità, con particolare riferimento all'acquisizione o al mantenimento di abilità socio – lavorative.
5. L'attivazione dei percorsi formativi non costituisce vincolo di assunzione.

6. Al riscontrarsi di condizioni attitudinali e di mercato adeguare, la persona interessata potrebbe accedere a tirocinio o a contratto lavorativo, finalizzato all'assunzione, come da norme vigenti, presso il contesto di inserimento o altrove.

Articolo 3 – Destinatari del servizio

1. Il servizio si rivolge a persone in situazione di **grave svantaggio**, che cioè presentano elementi di debolezza e distanza dal ruolo lavorativo, e che si trovano nelle seguenti condizioni:

- a) residenza nell'ambito territoriale del Distretto di Cremona ovvero persone, domiciliate nel Distretto medesimo, che siano interessate a un progetto da attuarsi in un Comune del Distretto;
- b) età lavorativa, sulla base delle normative vigenti;
- c) attestazione di disoccupazione o inoccupazione.

2. Le persone interessate ai percorsi formativi possono pervenire da altri percorsi di formazione/orientamento.

3. Per quanto riguarda l'area della disabilità destinatari degli interventi del servizio sono persone riconosciute invalidi civili o, nei casi in cui l'accertamento non sia ancora stato effettuato, siano nelle condizioni da poter essere riconosciute tali.

4. Per quanto riguarda l'area della fragilità sociale destinatari degli interventi del servizio sono persone in condizioni di svantaggio tale da necessitare realmente di azioni "specialistiche" di sostegno verso il lavoro e contemporaneamente anche effettivamente in grado di riuscire ad utilizzare con profitto le opportunità e gli strumenti offerti, partecipando attivamente fin da subito alla preparazione e alla realizzazione dell'intervento. A titolo esemplificativo le condizioni di fragilità sociale, spesso compresenti ed interdipendenti, possono essere relative a:

1. basso livello di istruzione
2. competenze professionali deboli o obsolete
3. condizioni economiche al limite o sotto la soglia di povertà
4. forte disagio psicologico
5. fragilità personale, abbandono sociale, assenza di reti formali e informali
6. scarsa contrattualità sociale.

5. Gli utenti presi in carico dal servizio debbono quindi necessitare di un effettivo e significativo percorso di accompagnamento verso il lavoro tale da giustificare la messa in campo degli strumenti di mediazione economici, temporali e professionali in possesso del SIL.

6. Infine devono necessariamente sussistere in capo ai diversi soggetti seguiti alcuni prerequisiti e alcune potenzialità di ordine psicologico e operativo che consentano, pur nella varietà dei progetti di accompagnamento al lavoro di cui il SIL dispone, di impostare per la persona un percorso di integrazione realistico e non puramente assistenziale.

7. Per una migliore identificazione dei destinatari del servizio si rimanda alle Linee Guida adottate dall'Assemblea dei Sindaci dell'Ambito Distrettuale di Cremona, allegato al presente regolamento sotto la lettera a).

Articolo 4 – Gli strumenti e gli interventi della mediazione

1. Il Servizio di Inserimento Lavorativo realizza i percorsi individualizzati di inserimento socio - lavorativo attraverso i seguenti strumenti ed interventi:

a) Area disabilità complessa

A1. Formazione in Situazione: il percorso di formazione in situazione ha la finalità di offrire un'esperienza di apprendimento in un luogo di lavoro che permetta di maturare autonomie personali e sociali, capacità di relazione e competenze professionali: si configura dunque come strumento formativo e di osservazione, da proporre possibilmente all'interno di contesti aziendali "normali".

Con l'inserimento in azienda la persona può:

- apprendere le regole proprie del mondo del lavoro e realizzare un graduale adattamento ad esse;
- sperimentare una rete di relazioni che le permetta di migliorare le proprie autonomie e di acquisire una maggiore consapevolezza del suo essere sociale;
- acquisire abilità operative generiche.

La Formazione in Situazione non è finalizzata all'assunzione e può durare da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni, a seconda del soggetto e del progetto personalizzato: al termine dell'esperienza si aprono due possibilità: la mediazione all'occupazione o il socio occupazionale.

A2. Mediazione all'occupazione: il percorso della Mediazione all'Occupazione viene attivato nel momento in cui, concluso il percorso di Formazione in Situazione, il soggetto sia pronto ad una reale collocazione lavorativa stabile in un sistema produttivo.

Per conseguire tale scopo si prevede un percorso in azienda finalizzato a:

- consolidare una adeguata maturazione relazionale ed una corretta socializzazione lavorativa;
- acquisire e mantenere una adeguata autonomia riferita all'assunzione di un ruolo lavorativo produttivo;
- acquisire, consolidare e mantenere nuove competenze operative in relazione allo svolgimento delle mansioni individuate.

Sulla base degli obiettivi del progetto personalizzato esso può durare da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 1 anno.

A3. Tirocinio Socio-Occupazionale: si tratta di uno strumento, alternativo al circuito assistenziale, rivolto a quei disabili che - al termine del percorso di Formazione in Situazione - non risultano in grado di raggiungere obiettivi occupazionali e collocativi, questo strumento offre la possibilità comunque di permanere all'interno di un ambiente di lavoro "normale".

Questa esperienza è finalizzata quindi al benessere della persona e non all'acquisizione di specifiche competenze professionali. La persona è in grado di assumere comunque un ruolo lavorativo attivo e di essere utile al contesto.

La durata di questo percorso è indeterminata e legata al progetto di vita del soggetto.

b) Area svantaggio-fragilità sociale

B.1 Orientamento: viene offerto un servizio di informazione, orientamento, autovalutazione ed eventualmente di formazione utilizzando le risorse (pubbliche e private) che già esistono sul territorio, per consentire all'utente di definire realisticamente la propria posizione rispetto al mercato del lavoro.

Questa azione si propone, attraverso un coinvolgimento attivo di coloro che vivono in una condizione di incertezza e confusione rispetto al lavoro, una duplice finalità:

- consentire un bilancio di competenze e attivare risorse della persona per la costruzione di un proprio progetto di inserimento lavorativo
- permettere agli operatori del SIL una migliore conoscenza della persona e della sua reale posizione rispetto al lavoro.

La persona potrebbe quindi trovare autonomamente una soluzione lavorativa, oppure proseguire il percorso verso il lavoro attraverso le altre azioni previste del progetto, oppure anche uscire definitivamente dal progetto lavorativo senza, per questo determinare un insuccesso e aiutando comunque i servizi a definire meglio gli interventi successivi.

B.2 Esperienza: per le persone che abbiano necessità di un confronto concreto ma ancora “protetto” con il lavoro vengono attivati i medesimi percorsi (formazione in situazione o mediazione all’occupazione previsti per l’area disabilità) oppure individualizzati riguardo sia alla durata sia alla collocazione lavorativa sia al contributo incentivante/rimborso da erogarsi.

Cimentandosi direttamente con il compito lavorativo sarà possibile per gli utenti sperimentare le proprie competenze professionali e trasversali e per gli operatori valutare “in situazione” la loro capacità di tenuta e le reali motivazioni al lavoro.

B.3 Assunzione: La terza azione riguarda l’obiettivo specifico del collocamento al lavoro: vengono individuate risorse aziendali presso le quali collocare i beneficiari attraverso una delle diverse forme contrattuali oggi previste dal nostro sistema legislativo.

In questa fase l’azione del SIL sarà quella di favorire l’incontro tra la persona e la risorsa e di rendersi disponibile per eventuali azioni di supporto. Anche in questa fase potranno essere usati brevi tirocini propedeutici all’inserimento definitivo.

2. Le esperienze che si realizzano attraverso gli strumenti di cui al comma 1 non costituiscono rapporto di lavoro subordinato: i soggetti fruitori pertanto non acquisiscono alcun diritto di ordine giuridico o economico, permane per essi la natura giuridica di disoccupato (mantengono l’anzianità di iscrizione alle liste di collocamento) ed il diritto alla pensione di invalidità.

Articolo 5 – Aspetti economici

1. I beneficiari di strumenti della mediazione ricevono mensilmente un contributo economico da intendersi sia come “rimborso spese” sia come “incentivo motivazionale”. La somma è erogata in modo forfettario, senza alcun riferimento alle ore di lavoro svolte, sulla base degli obiettivi del progetto, secondo i seguenti importi:

- a) per l’esperienza di formazione in situazione si riconosce una somma da un minimo di €. 170,00 ad massimo di € 200,00;
- b) per l’esperienza di mediazione all’occupazione si riconosce una somma da un minimo di €. 256,00 ad massimo di € 300,00;
- c) per l’esperienza di tirocinio socio-occupazionale si riconosce la somma da un minimo di € 170,00 ad un massimo di € 200,00.

2. Gli importi sono rivalutati annualmente sulla base dell’indice I.S.T.A.T.

3. La determinazione della somma da assegnare ai beneficiari di ogni percorso formativo è di competenza del Coordinatore dell’Ufficio di Piano di Zona, su proposta dell’équipe del Servizio di Inserimento Lavorativo.

4. Il contributo viene erogato dal Comune di residenza del beneficiario del progetto ovvero dal Comune di Cremona, quale Comune capofila della convenzione per la gestione associata del Servizio, entro il 10 del mese successivo, secondo le modalità di riscossione concordate.

5. Le aziende non possono erogare contributi aggiuntivi.

6. L’attivazione dei progetti di intervento prevede la copertura per infortuni sul lavoro INAIL a carico del Comune di Cremona, quale Comune capofila della convenzione

per la gestione associata del Servizio, e l'Assicurazione Infortuni e Responsabilità Civile per le Strutture Socio Assistenziali della Regione Lombardia.

7. La titolarità rispetto agli impegni previsti dal D. Lgs. 626/94 compete al titolare dell'azienda.

Articolo 6 – Modalità operative

1. Ogni percorso individualizzato d'integrazione lavorativa s'inserisce in una più complessa progettualità riferita alla persona e al contesto socio-familiare di appartenenza, la cui titolarità è in capo al servizio segnalante: il S.I.L. si caratterizza infatti come un Servizio di secondo livello che valuta le capacità e potenzialità lavorative e progetta interventi personalizzati a favore di soggetti segnalati dal Servizio Sociale di base.

2. I Servizi specialistici del territorio che segnalano nuovi casi devono avere preventivamente condiviso l'azione/ipotesi di progetto con il Servizio Sociale territoriale. La segnalazione deve essere redatta su apposito modulo. L'équipe o l'operatore inviante definisce un incontro di presentazione del caso (possibilmente precedente l'invio della scheda di segnalazione), cui segue una valutazione del soggetto segnalato che sarà condivisa e formalmente resa nota.

3. Le fasi della presa in carico possono essere così schematizzate:

- a) Segnalazione (come sopra descritta)
- b) Colloqui con il soggetto segnalato;
- c) Valutazione in équipe;
- d) Formulazione dell'ipotesi progettuale con l'approvazione da parte del soggetto e/o della sua famiglia;
- e) Restituzione al servizio inviante ed al Comune di residenza della ipotesi di progetto (anche con riferimento alla tipologia del percorso individuato e alla sua durata)
- f) Identificazione del contesto lavorativo idoneo con le caratteristiche specifiche del soggetto, qualora l'utente segnalato presenti tutti i requisiti indicati nell'art. 3;

4. In fase di realizzazione del progetto le attività di mediazione degli operatori sono riferite ai seguenti interventi:

- informazione ed orientamento al soggetto in situazione di fragilità sociale
- iniziale presenza in azienda con funzione di facilitazione dell'inserimento ed affiancamento nell'acquisizione di competenze, con intensità decrescente;
- colloqui di verifica con l'interessato e, se necessario, con i suoi famigliari;
- colloqui di sostegno con l'interessato, se necessario;
- incontri di verifica in azienda;
- verifiche periodiche con il Servizio inviante e il servizio sociale del Comune

5. Il S.I.L. inoltre attua e/o garantisce le seguenti prestazioni integrative ai soggetti seguiti e alle aziende ospitanti:

- a) copertura assicurativa (assicurazione INAIL e R.C.);
- b) erogazione di un contributo economico da intendersi sia come "rimborso spese" sia come "incentivo motivazionale"
- c) convenzione tra l'azienda ospitante e progetto personalizzato.

Articolo 7 - Attivazione e rescissione

1. L'attivazione delle progettualità, di cui all'articolo 4, avviene attraverso la sottoscrizione di convenzione tra il Comune di Cremona, quale Comune capofila della convenzione per la gestione associata del Servizio, il titolare dell'azienda

ospitante e la persona interessata al progetto, contenente almeno le seguenti indicazioni:

- sede di espletamento e mansioni;
 - durata ed articolazione dell'impegno;
 - insussistenza di rapporto di lavoro e di subordinazione.
2. La durata massima dei progetti, così come definita dall'articolo 4 per ogni singolo strumento, può essere prorogata per una massimo di 6 mesi solo previa motivata valutazione.
3. La competenza ad autorizzare l'attivazione dei percorsi formativi e dei relativi progetti ed a rescindere in qualunque momento gli stessi è attribuita al Coordinatore dell'Ufficio di Piano di Zona, che la esercita avvalendosi della valutazione degli operatori referenti, previa presentazione di relazioni.

Articolo 8 – Rapporto con i Comuni coinvolti

1. Il S.I.L. comunica al Comune in cui risiede il soggetto per il quale è stato individuato il percorso di inserimento lavorativo le seguenti informazioni:
- a il tipo di percorso individuato,
 - b la durata,
 - c l'importo
 - d le modalità di erogazione dell'incentivo economico
 - e la posizione assicurativa
2. Spetta al Comune di residenza dell'interessato comunicare l'accollo formale della spesa, se dovuta, e provvedere all'erogazione dell'incentivo economico secondo le indicazioni ricevute.

Articolo 9 – Collocazione funzionale ed organizzazione del servizio

1. L'équipe del S.I.L. è composta da operatori della mediazione (personale dotato di specifiche capacità professionali, in grado di attivare e di monitorare il percorso individualizzato della persona disabile verso il lavoro, utilizzando conoscenze specialistiche di tipo psico sociale e appositi strumenti di mediazione intraziendali) e dallo psicologo con funzione di coordinatore e referente tecnico.
2. Il S.I.L. dipende funzionalmente dall'Ufficio di Piano di Zona dell'Ambito Distrettuale di Cremona.

Articolo 10 – Integrazione con Servizi invianti

1. In ragione della utenza individuata sono considerati Servizi invianti:
- i Servizi Sociali Comunali;
 - i C.P.S. delle Aziende Ospedaliere, previa procedura concordata con i Servizi Sociali Comunali;
 - i SER.D, previa procedura concordata con i Servizi Sociali Comunali;
 - i Servizi di Neuropsichiatria Infantile, previa procedura concordata con i Servizi Sociali Comunali;
 - i Consultori Familiari integrati A.S.L. ed accreditati, previa procedura concordata con i Servizi Sociali Comunali;
2. Al Servizio inviante compete:
- la presa in carico della situazione complessiva della persona e l'individuazione dell'operatore di riferimento;

- la segnalazione al S.I.L. mediante compilazione di una apposita scheda corredata dalla documentazione richiesta;
 - la integrazione operativa con il S.I.L. ed il Comune di residenza durante la realizzazione del progetto di inserimento lavorativo, per gli aspetti di competenza (valutazione, sostegno psicologico e sociale, ecc.).
3. Al S.I.L. compete:
- la consulenza orientativa per i Servizi invianti;
 - l'accoglimento ed approfondimento della segnalazione con il Servizio inviante;
 - la valutazione di praticabilità dell'intervento
 - la definizione iniziale del progetto di inserimento lavorativo più opportuno in ragione delle caratteristiche del soggetto, della sua situazione e delle risorse esterne disponibili e gli aggiustamenti successivi;
 - la realizzazione del progetto ed il monitoraggio successivo;
 - l'integrazione operativa con il Servizio inviante ed il Comune.

Articolo 11 - Strumenti operativi

1. Nell'ambito del percorso operativo – metodologico di attuazione dell'iter e di coordinamento del S.I.L. sono stati individuati gli strumenti operativi in allegato. Detti strumenti costituiscono elementi di maggior approfondimento del Regolamento in oggetto e potranno essere modificati o integrati con atto del Coordinatore dell'Ufficio di Piano di Zona, su proposta del coordinatore e referente tecnico del S.I.L., per mutate esigenze senza che ciò comporti la riapprovazione del Regolamento stesso.
2. Gli strumenti di cui al comma 1 sono così identificati:

Articolo 12 – Trattamento dei dati sensibili

1. Nell'intento di favorire l'accesso al lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.13 del D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, l'utente autorizza il S.I.L. a comunicare agli operatori pubblici o privati autorizzati o accreditati, i dati personali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 8 del D. Lgs 10 settembre 2003 n. 276.
2. I dati verranno altresì trattati per lo svolgimento delle funzioni istituzionali delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici non economici che lo richiedano.
3. L'utente che conferisce i dati personali oggetto del trattamento può esercitare i diritti previsti dall'art. 7 del D. Lgs. 196/2003.

Articolo 13 – Norme di rinvio

1. Per quanto non specificato dal presente regolamento, valgono, in quanto applicabili, le norme nazionali e regionali vigenti in materia.

Articolo 14 - Applicazione

1. Il presente regolamento si applica con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sua approvazione sia per le nuove attivazioni che per gli interventi in atto.

Allegati:

1. Linee guida per il servizio Inserimento Lavorativo del Distretto di Cremona
2. Iter procedurale

NORME DI RIFERIMENTO

- La legge 104/92 “legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”;
- La legge 68/99 “norme per il diritto al lavoro dei disabili” e successive modifiche;
- Il D. Lgs. 626/94 concernente il “miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro”;
- La legge 196/97 “norme in materia di promozione dell’occupazione”;
- Il D.M. 142/98 “Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all’art. 18 della L. 196/97 sui tirocini formativi e di orientamento”;
- La L. R. 1/86 “Riorganizzazione e programmazione dei servizi socio-assistenziali della Regione Lombardia”;
- L. 328/2000 “Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali”
- L.R. 1/1999 “Politiche regionali del lavoro e dei servizi per l’impiego”
- L.R. 13/2003 “Promozione all’accesso al lavoro delle persone disabili e svantaggiate”
- L. 381/91 “Disciplina delle cooperative sociali”

Alleagato 1)

Alcune “linee guida” per il Servizio Inserimento Lavorativo (S.I.L.) del Distretto di Cremona

PREMESSA

Nel dicembre 2005, dopo una intensa attività di ridefinizione della metodologia di intervento, l'Assemblea dei Sindaci del Distretto di Cremona approvava un documento all'interno del quale venivano definite alcune “linee guida” per il settore degli inserimenti lavorativi delle persone disabili.

All'epoca della stesura del documento venne effettuata una scelta molto precisa in ordine ai destinatari degli interventi. Si ritenne opportuno infatti mirare gli interventi del Servizio Inserimento Lavorativo (SIL) verso soggetti disabili, in carico ai servizi, riconosciuti invalidi civili, iscritti alle liste del collocamento mirato e che necessitavano di un progetto di accompagnamento al lavoro.

Veniva riconosciuto, all'interno delle linee guida, che questa scelta avrebbe determinato “l'esclusione di alcuni soggetti “svantaggiati” di cui il SIL si era nel passato parzialmente fatto carico (si pensi alla categoria dei minori a rischio, degli ex carcerati, o di persone disoccupate con gravi problemi economici e familiari).

Sempre nel medesimo documento si affermava che “ per questi soggetti si renderà necessario attivare una specifica riflessione all'interno dei Servizi del Distretto al fine di individuare le modalità di sostegno più opportune.”

In linea con questo impegno, alla fine del 2006, si è costituito presso l'Ufficio di Piano un Gruppo di Lavoro con l'obiettivo di individuare alcune condizioni tecniche necessarie per affrontare in modo appropriato il tema dell'inserimento lavorativo di persone in condizioni di “svantaggio” in carico ai servizi del Distretto di Cremona.

Il presente documento descrive le attività del Servizio Inserimento Lavorativo dedicate all'area della disabilità e dello svantaggio sociale individuando nello specifico le attività, gli strumenti di mediazione, le modalità di segnalazione e di presa in carico degli utenti e i rapporti con gli altri servizi operanti nel settore (Provincia, ASL, Cooperazione Sociale ecc.)

I DESTINATARI DEGLI INTERVENTI DEL SIL

Il tema del rapporto tra persone in condizioni di “svantaggio” e il lavoro è un argomento di grande complessità legato, in particolare, alla estrema difficoltà di definizione di chi siano realmente le persone “svantaggiate” e alla estrema disomogeneità di queste persone rispetto al lavoro.

E' utile ricordare, a questo proposito, che la Comunità Europea definendo “lavoratore svantaggiato” qualsiasi persona appartenente a una categoria che abbia difficoltà ad entrare, senza assistenza, nel mercato del lavoro, contribuisce ad ampliare ulteriormente la platea di “aventi diritto” basandosi su elementi quali la differenza di genere, l'età o il periodo di esclusione dal mondo del lavoro. Questa concezione, che in pratica fa coincidere la condizione di svantaggio con quella di disoccupazione, rende ancora più ardua, in ambito locale, la scelta dei destinatari di eventuali azioni di presa in carico, accompagnamento e di mediazione al lavoro.

Non si può non prendere atto infine che, sul piano legislativo, ci troviamo di fronte ad una molteplicità di definizioni che riguardano il settore “lavoro e soggetti svantaggiati” e che all’interno di questi provvedimenti vengono accomunate persone appartenenti a categorie estremamente disomogenee e per le quali sono necessarie forme di sostegno e accompagnamento diversificate fra loro verso il lavoro

E’ quindi forte l’esigenza di individuare con precisione i destinatari degli interventi del SIL , così da attivare percorsi di “accompagnamento” verso il lavoro per persone che presentano effettivi elementi di “debolezza” e di “distanza” da ruolo lavorativo.

In questo contesto la “distanza” è da intendersi come la quantità di competenze professionali valutabili attraverso il volume di conoscenze teorico/pratiche che il soggetto possiede e indica la necessità di eventuali percorsi formativi, di norma, interaziendale.

Mentre la “debolezza” fa riferimento alle caratteristiche cliniche e di personalità del soggetto. L’individuazione dei destinatari degli interventi del SIL può opportunamente avvenire prendendo in considerazione alcune caratteristiche che debbono essere previste affinché i soggetti destinatari delle azioni professionali di questo servizio possano usufruirne in modo appropriato:

1. **“Progetto di vita”** della persona. Si intende affermare che per i destinatari degli interventi del SIL deve essere predisposto dai servizi una azione di presa in carico e di sostegno verso tutti quegli elementi che, se non attentamente monitorati, possono risultare invalidanti rispetto al progetto di inserimento lavorativo. Si pensi ad esempio al tema dell’abitare, del sostegno economico, del sostegno alla famiglia, del tempo libero ecc.
2. **“Accompagnamento”**. Le persone segnalate al SIL debbono necessitare di un effettivo e significativo percorso di accompagnamento verso il lavoro tale da giustificare la messa in campo degli strumenti di mediazione economici, temporali e professionali in possesso del SIL.
3. **Potenzialità di ordine psicologico e operativo**. Si tratta di prerequisiti che consentano, pur nella varietà dei progetti di accompagnamento al lavoro di cui il SIL dispone, di impostare per la persona un percorso di integrazione realistico e non puramente assistenziale .
4. **età** delle persone segnalate al SIL. Al fine di evitare interventi impropri (o troppo precoci oppure tardivi) si ritiene opportuno fissare un limite di età che, di norma, va dai 18 ai 45 anni. Si tratta di una identificazione di massima che, di fronte a situazioni particolari valutate dal SIL, potrà subire delle eccezioni.

E’ necessario a questo punto operare una distinzione tra l’area svantaggio afferente alla “disabilità complessa” e l’area svantaggio afferente alla “fragilità sociale”.

AREA DISABILITA’

E’ necessario che le persone disabili segnalate al SIL siano riconosciute invalidi civili o, nei casi in cui l’accertamento non sia ancora stato effettuato, siano nelle condizioni di poter essere riconosciute tali. Le persone disabili dovranno essere iscritte alle liste di collocamento mirato e necessitare di un intervento di mediazione al lavoro per il quale siano necessari gli strumenti a disposizione del SIL

AREA FRAGILITA' SOCIALE

Per quanto riguarda l'utenza relativa alla categoria "fragilità sociale" si rende necessario, per quanto possibile, una individuazione e selezione dei destinatari attuata con estrema accuratezza individuando utenti che siano in condizioni di svantaggio tali da necessitare realmente di azioni di sostegno verso il lavoro offerte da un servizio specialistico e, contemporaneamente, siano effettivamente nelle condizioni di potere utilizzare con profitto le opportunità e gli strumenti offerti.

Uno dei punti di riferimento maggiormente utilizzati per la individuazione delle categorie dello svantaggio è, di solito, l'art. 4 della legge 381/91 sulla disciplina delle cooperative sociali.

Tuttavia si è ritenuto non opportuno fare riferimento in modo rigido ed esclusivo a quanto previsto da questa normativa. E' infatti possibile che una stessa persona in difficoltà possa appartenere a più di una delle categorie previste dalla legge oppure che una persona, pur non appartenendo in modo preciso a nessuna di queste categorie possa trovarsi in condizioni di svantaggio tali da poter accedere al lavoro solo se supportata e presa in carico da un apposito servizio di accompagnamento al lavoro.

Nella valutazione delle condizioni di fragilità sociale, si ritiene utile fare riferimento, anche e soprattutto, ad una serie di condizioni di debolezza che spesso sono compresenti e interdipendenti quali ad esempio:

7. basso livello di istruzione
8. competenze professionali deboli o obsolete
9. condizioni economiche al limite o sotto la soglia di povertà
10. forte disagio psicologico
11. fragilità personale, abbandono sociale, assenza di reti formali e informali
12. scarsa contrattualità sociale

IL MODELLO TEORICO: L'AREA DELLA MEDIAZIONE

Ragionare in termini di inserimento al lavoro significa inevitabilmente pensare ad un percorso fortemente individualizzato che renda progressivamente compatibili le caratteristiche della persona con le esigenze del sistema produttivo.

Si tratta di un percorso individualizzato che deve possedere alcune proprietà.

1. La prima è quella di essere un percorso intraziendale: di essere cioè un'esperienza di avvicinamento al ruolo lavorativo che la persona sviluppa concretamente all'interno di normali sedi aziendali.
2. La seconda proprietà è quella di essere un percorso che prevede un accompagnamento. Si intende fare riferimento a un'azione professionale di sostegno, svolta da un operatore specializzato, rivolta sia alla persona disabile sia alle componenti aziendali coinvolte nel progetto, calibrata specificamente sulle esigenze della persona.
3. La terza proprietà del percorso può essere riferita ai tempi e alle modalità di attuazione. In questa ottica non si possono prevedere tempi standardizzati di

attuazione del percorso verso il lavoro, in analogia a quanto avviene per esempio per le esperienze di formazione professionale, quanto piuttosto tempi calibrati sui bisogni della persona. Perché ciò avvenga occorre disporre di strumenti specifici di rapporto con le aziende che consentano modalità adeguate di collaborazione.

Un percorso che possenga le caratteristiche sopra esposte può colmare la “debolezza/distanza” che esiste tra persona in difficoltà e ruolo lavorativo. E’ necessario, in altre parole, che questo spazio si trasformi in un’area della mediazione all’interno della quale siano collocati operatori specializzati, che dispongano di strumenti di mediazione, inseriti in un gruppo operativo che interagisce con la rete dei servizi sociali, sanitari, educativi, delle politiche del lavoro e con le imprese.

Le azioni di progettazione, sostegno ed eventuale accompagnamento/tutoraggio che verranno messe in campo dovranno muoversi in un’ottica di superamento del tradizionale modello assistenziale/risarcitorio.

Tali azioni avranno inoltre delle peculiarità legate ai bisogni di sostegno specifici per tipologia di utenza.

In particolare, in riferimento all’area “fragilità”, le azioni messe in campo si dovranno orientare alla attivazione dei destinatari nella ricerca di soluzioni. Viene dunque promossa una logica all’interno della quale, garantendo ai destinatari gli adeguati supporti, si richiede una loro partecipazione attiva sia nella fase di preparazione sia nella fase di realizzazione dell’intervento.

Questa particolare attenzione alla responsabilizzazione dei beneficiari comporta la necessità di abbandonare una pratica prevalente che vede gli interventi rivolti soprattutto a situazioni di emergenza. Si tratta invece di affrontare i percorsi di inserimento lavorativo in una logica multidimensionale e processuale. La multidimensionalità fa riferimento al fatto che spesso le persone in condizioni di svantaggio per poter accedere al lavoro necessitano di aiuto in altri settori della loro vita (trasporto, casa, accudimento di figli piccoli, eventuale integrazione al reddito, ecc). La processualità è legata all’esigenza di progettare percorsi il più possibile continui di empowerment che siano in grado di valorizzare progressivamente le potenzialità ed incrementare le competenze della persona in condizioni di svantaggio.

Il concetto di area della mediazione sopra indicato può essere ulteriormente chiarito suddividendolo nelle sue componenti essenziali:



Schem a 1

- Operatori della mediazione
- Gruppo operativo (SIL)
- La rete
- Strumenti di mediazione

OPERATORE DELLA MEDIAZIONE.

Con questa definizione si intende fare riferimento ad un operatore dotato di significative e specifiche capacità professionali, in grado di attivare e di monitorare il percorso individualizzato della persona verso il lavoro, utilizzando conoscenze specialistiche di tipo psico sociale e appositi strumenti di mediazione intraziendali.

Questo operatore deve avere come ambiti primari di intervento la persona (e la sua famiglia) e il mondo aziendale.

Deve essere in grado di interagire in modo efficace anche con gli ambiti “secondari” di intervento quali:

- il servizio di primo livello titolare della presa in carico complessiva della persona;
- le agenzie e gli uffici che gestiscono le azioni sul collocamento mirato;
- la formazione professionale;
- il mondo della cooperazione sociale;
- le legislazione.

Si tratta in sintesi di un operatore:

in possesso di una professionalità specifica;

che opera per progetti definiti all'interno di un mandato istituzionale specifico;

che possiede riconoscimento istituzionale e forte visibilità.

GRUPPO OPERATIVO (SIL)

L'analisi delle esperienze più significative di mediazione al lavoro consente di affermare che gli operatori della mediazione che agiscono all'interno di un territorio necessitano di una collocazione istituzionale e organizzativa chiara, definita e riconoscibile. La complessità dell'azione di mediazione al lavoro determina la necessità che gli operatori debbano agire all'interno di un contenitore organizzativo (un servizio) che sia il luogo istituzionale e psicologico per ritrovare l'unità degli obiettivi, la chiarezza dei ruoli, la verifica delle prassi operative. Anche le inevitabili attività di “manutenzione” degli inserimenti da prevedersi a carico degli operatori della mediazione dovranno avere un riferimento organizzativo non casuale, occasionale o temporaneo ma, piuttosto, un servizio stabile, riconosciuto e ben visibile. Per quanto riguarda l'area della disabilità complessa il SIL agisce in stretto rapporto con i servizi del territorio in continuità con una metodologia da tempo sperimentata.

Per ciò che attiene invece l'area svantaggio-fragilità sociale, si è costituito un Gruppo di Coordinamento, composto da rappresentanti dell'Area Adulti, dell'Area Minori e del SIL. Tale gruppo avrà, in questa fase sperimentale, un duplice compito. sul piano generale dovrà garantire lo sviluppo del settore secondo le linee guida apportando le eventuali correzioni, mentre, sul piano operativo, dovrà ricevere e analizzare le singole segnalazioni provenienti dal territorio stabilendo le priorità di intervento nonché gli eventuali necessari approfondimenti.

Il SIL si presenta come un Gruppo Operativo che assume caratteristiche di stabilità e di riconoscimento all'interno della rete dei servizi. Lo stesso può dirsi degli Operatori i quali presentano caratteristiche professionali solide ed esperienza nella mediazione al lavoro oltre che una profonda conoscenza del territorio.

Ogni percorso individualizzato di integrazione lavorativa si inserisce in una più complessa progettualità riferita alla persona e al contesto socio familiare di appartenenza la cui titolarità è in capo al servizio segnalante. Il SIL è quindi un servizio di secondo livello che valuta le capacità e potenzialità lavorative, progetta interventi personalizzati a favore di soggetti segnalati dal servizio sociale di base oppure dai servizi specialistici del territorio. A livello distrettuale è stato costituito un gruppo di lavoro a cui hanno partecipato sia gli operatori del Servizio Inserimento Lavorativo che al più ampio Servizio Sociale Territoriale.

LA RETE

Nell'ottica della integrazione sociale e lavorativa delle persone svantaggiate il SIL si colloca all'interno della rete territoriale e collabora con i vari attori (Provincia, Asl, Azienda Istituti Ospedalieri, Comuni, Cooperazione Sociale, Associazioni di Categoria e imprese del territorio).

A questo proposito si sta costruendo una politica di confronto con il Settore Lavoro della Provincia che gestisce anche l'Ufficio di Collocamento Disabili. Nello specifico il S.I.L. lavora alla realizzazione dei progetti provinciali finanziati dalla legge 13/2003 e prende parte al "Nucleo Operativo" al "Gruppo Operativo", due tavoli di lavoro a cui partecipano tutti gli operatori del territorio coinvolti dal finanziamento.

Sono attive, inoltre, collaborazioni e consulenze all'interno di progetti specifici:

- "La lampada di Aladino": un'esperienza innovativa nel settore della formazione del personale della scuola e dei servizi sociali e sanitari sul tema dell'integrazione scolastica delle persone disabili. Il S.I.L. offre la propria consulenza agli operatori che si occupano della transizione scuola-lavoro;
- "L.I.So.La." (Liberati per indulto: sostegno al reinserimento lavorativo). Il S.I.L. attiva percorsi a favore di soggetti indultati del territorio;
- "Disabilità complessa e lavoro. Il ruolo e i compiti dei Servizi di Formazione all'Autonomia del Distretto di Cremona". Il S.I.L. fa parte del gruppo di operatori che partecipano agli incontri formativi in vista del progetto che si attuerà nel 2008.

STRUMENTI DI MEDIAZIONE

La necessità di progettare percorsi fortemente individualizzati non consente di prevedere un percorso verso il lavoro che utilizzi strumenti di mediazione standardizzati e proponibili a tutti in modo generalizzato. Si è reso quindi necessario mettere a punto strumenti specifici a favore delle due diverse categorie di utenza.

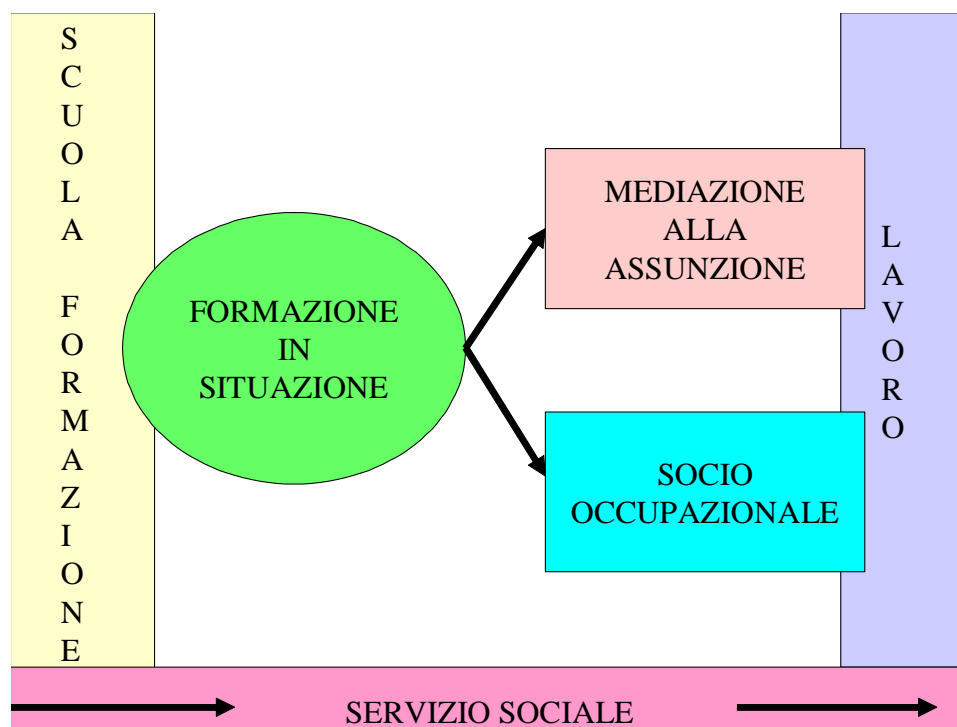
AREA DISABILITA' COMPLESSA

Nell'analisi delle buone prassi emerge che le tipologie di strumenti adottate, a favore di soggetti con disabilità complessa sono riconducibili a tre categorie. L'uso di queste categorie consente di delineare in modo chiaro gli obiettivi e la metodologia che si intende perseguire.

Le tre categorie sono:

- Formazione in situazione
- Mediazione all'assunzione
- Socio-occupazionale

Gli strumenti sopra nominati potrebbero essere descritti graficamente come indicato nello schema 2.



e.1.1 Schema 2

Le caratteristiche di queste tipologie di strumenti possono essere così sintetizzate

- Formazione in situazione

Gli obiettivi di questo strumento sono essenzialmente osservativo – formativi. Ci si propone cioè di osservare in un ambiente di lavoro normale le caratteristiche e le potenzialità di una persona disabile. Al tempo stesso, questa esperienza, favorisce la maturazione complessiva della persona e la sua progressiva acquisizione di capacità lavorative. La formazione in situazione è rivolta a persone disabili, generalmente appena uscite dalla formazione professionale o da percorsi scolastici, per le quali si preveda la necessità di un percorso mediato verso il lavoro. Possibili destinatari della formazione in situazione possono essere anche persone disabili iscritte alle liste di collocamento mirato, per le quali si renda necessario un percorso di osservazione/valutazione/formazione intraziendale.

La durata della formazione in situazione può variare da un minimo di sei mesi ad un massimo di due anni e la maggior parte delle esperienze indica l'importanza di una

rotazione di tirocini brevi in posti di lavoro differenti, con progressività di impegno orario. E' uno strumento che, oltre a dare informazioni preziose su "chi è" quella persona disabile osservata in un ambiente di lavoro, permette alla persona disabile stessa di confrontarsi direttamente con il ruolo lavorativo ponendo le basi per il percorso successivo. All'uscita dalla formazione in situazione si aprono due possibilità: la mediazione all'occupazione o il socio occupazionale.

- Mediazione all'assunzione

Concluso il periodo di osservazione e valutato che le capacità/potenzialità di una persona disabile sono tali da immaginare una possibile, futura assunzione, si rende indispensabile utilizzare uno strumento di mediazione all'occupazione. Gli obiettivi sono quelli di un accesso ad una occupazione stabile attuando mediazione per l'apprendimento della mansione specifica. Mentre per la formazione in situazione possiamo dire che si tratta di uno strumento finalizzato a "imparare a lavorare", per la mediazione all'occupazione possiamo parlare di strumento finalizzato a "imparare un lavoro". E' importante sottolineare che è opportuno utilizzare sedi aziendali differenti per la formazione in situazione e per gli strumenti di mediazione all'occupazione. Normalmente aziende sotto i 15 dipendenti per la formazione in situazione mentre le aziende sottoposte all'obbligo di assunzione debbono essere utilizzate per tirocini finalizzati all'assunzione.

Nel tirocinio finalizzato all'assunzione la persona deve adeguarsi alla mansione richiesta in tempo relativamente breve (di solito max sei mesi) e, pur trattandosi di una esperienza reversibile, deve essere chiaramente indicato l'obiettivo dell'assunzione. E' necessario che questo strumento di mediazione venga usato, in accordo con i competenti servizi della Provincia, all'interno di quanto previsto dall'art. 11 e 13 della legge 68/99.

- Socio Occupazionale

Se l'esito del percorso osservativo non consente di approdare ad un tirocinio finalizzato all'assunzione, può essere fondamentale disporre di uno strumento di mediazione socio occupazionale. Esso ha, infatti, l'obiettivo di consentire la permanenza stabile in una situazione lavorativa a persone disabili in condizioni soggettive tali da non prevedere obiettivi occupazionali.

Si tratta di uno strumento, alternativo al circuito assistenziale, rivolto a persone con particolari difficoltà e che abbiano sperimentato un percorso precedente (normalmente tirocini di formazione in situazione) che attesti l'impossibilità di andare verso progetti volti all'assunzione.

Di norma i destinatari dello strumento Socio occupazionale sono invalidi civili in percentuale superiore al 75% e quindi titolari di pensione. La durata dello strumento socio occupazionale è a tempo indeterminato e comunque legata al progetto di vita. Lo strumento Socio occupazionale è uno strumento riabilitativo in senso psicosociale ed è da utilizzarsi prevalentemente verso aziende non soggette alle disposizioni della legge 68/99 o verso enti senza scopo di lucro.

Centrale in questa esperienza di mediazione al lavoro è comunque il benessere della persona; gli aspetti produttivi, pur essendo necessariamente presenti, non sono l'elemento essenziale.

AREA SVANTAGGIO – FRAGILITA' SOCIALE

- Orientamento (azione 1)
- Esperienza (azione 2)
- Assunzione (azione 3)

Azione 1 (Orientamento)

E' possibile che per alcuni utenti svantaggiati segnalati al SIL sia utile attivare iniziative di orientamento verso il lavoro. La prima azione risponde quindi all'obiettivo di fornire strumenti di informazione, orientamento e autovalutazione che consentano di definire realisticamente la propria posizione rispetto al mercato del lavoro. Si tratta, in questa azione, di prevedere una presa in carico della persona e un accompagnamento verso opportunità di informazione, orientamento e formazione utilizzando le risorse (pubbliche e private) che già esistono sul territorio.

Il passaggio successivo sarà quello di aiutare la persona a sintetizzare, indirizzare e concretizzare positivamente le informazioni raccolte. E' evidente che questa azione si propone, attraverso un coinvolgimento attivo di coloro che vivono in una condizione di incertezza e confusione rispetto al lavoro, una duplice finalità. Da una parte consentire un bilancio di competenze e attivare risorse della persona per la costruzione di un proprio progetto di inserimento lavorativo. Dall'altra parte permettere agli operatori del SIL una migliore conoscenza della persona e della sua reale posizione rispetto al lavoro. Questa azione potrà avere diversi esiti. Nel caso più favorevole potrà aiutare la persona a trovare autonomamente una soluzione lavorativa, in altri casi potrà consentire la prosecuzione del percorso verso il lavoro attraverso le altre azioni previste del progetto. E' necessario prevedere la possibilità che l'azione possa portare anche all'uscita della persona dal progetto lavorativo senza, per questo determinare un insuccesso e aiutando comunque i servizi a definire meglio gli interventi successivi.

Azione 2 (Esperienza)

La seconda azione risponde all'obiettivo di attivare delle "palestre" in situazione reale per le persone che abbiano necessità di un confronto concreto ma ancora "protetto" con il lavoro.

Si tratterà in questa fase di individuare risorse aziendali preferibilmente di tipo artigianale o del terzo settore presso le quali attivare tirocini individualizzati di durata contenuta

Con questa azione la persona verrà cimentata direttamente con il compito lavorativo e questo permetterà da una parte la sperimentazione di competenze professionali e di competenze trasversali e dall'altra parte una valutazione "in situazione" delle capacità di tenuta e delle reali motivazioni al lavoro.

Azione 3 (Assunzione)

La terza azione riguarda l'obiettivo specifico del collocamento al lavoro. Si tratta di una azione specificamente rivolta ad individuare risorse aziendali presso le quali collocare i beneficiari attraverso una delle diverse forme contrattuali oggi previste dal nostro sistema legislativo.

In questa fase l'azione del SIL sarà quella di favorire l'incontro tra la persona e la risorsa e di rendersi disponibile per eventuali azioni di supporto. Anche in questa fase potranno essere usati brevi tirocini propedeutici all'inserimento definitivo.

Le esperienze già attivate nel settore dell'inserimento al lavoro di persone in condizione di svantaggio indicano che l'assunzione è un passaggio molto delicato.

Si potrebbe dire che il momento dell'assunzione può sintetizzare la difficoltà a passare dallo status di "assistito" al ruolo di "lavoratore" con l'assunzione dei relativi diritti e doveri e con il cambio di stile di vita che ne consegue.

Oggi i pericoli di repentini dietro-front di fronte alle responsabilità connesse con il ruolo lavorativo appaiono più chiari agli operatori che debbono considerarlo quindi come una variabile del progetto piuttosto che un accidente imprevedibile. Per questi motivi l'azione di accompagnamento dovrà essere molto puntuale e attenta.

**PROCEDURA SEGUITA DAL SERVIZIO DI INSERIMENTO LAVORATIVO DEL
COMUNE DI CREMONA PER L'AVVIO DI UN PERCORSO LAVORATIVO**

“ATTORI”	Azione Tecnica/Azione Amministrativa	fasi	“AZIONE”
Servizio Segnalante (Servizio Sociale, C.P.S.)	Tecnica	1	Segnalazione attraverso apposito modulo e incontro per la presentazione del caso
S.I.L.	Tecnica	2	Valutazione in equipe del caso segnalato
S.I.L. + UTENTE	Tecnica	3	Colloqui per la valutazione e la presa in carico
S.I.L.	Tecnica	4	Definizione di una ipotesi progettuale
S.I.L. + SERVIZIO SEGNALANTE	Tecnica	5	Condivisione del progetto
S.I.L. + UTENTE	Tecnica	6	Condivisione del progetto
S.I.L.	Tecnica	7	Identificazione del contesto lavorativo idoneo attraverso contatti e visite aziendali
S.I.L. + UTENTE	Tecnica	8	Proposta di inserimento lavorativo
S.I.L. + AZIENDA OSPITANTE	Tecnica/amministrativa	9	Stipula convenzione tra Comune Capofila dell'Ambito Distrettuale e L'Azienda Ospitante avente per oggetto la durata ed il numero di soggetti inseribili
S.I.L.	Tecnica	10	Predisposizione progetto individuale afferente il percorso lavorativo
S.I.L. + UTENTE	Tecnica	11	Stipula del Contratto Sociale con l'interessato in cui si evidenziano gli obiettivi, gli impegni che l'utente si assume
S.I.L.	Amministrativa	12	Comunicazione al Comune di residenza dello strumento attivato, specificandone la durata del percorso. Richiesta allo stesso di assunzione dell'impegno di spesa
Comune	Amministrativa	13	Accollo formale della spesa e trasmissione assenso al SIL
S.I.L.	Amministrativa	14	Adempimenti burocratici: invio comunicazioni obbligatorie del

