

# **SERVIZIO INSERIMENTI LAVORATIVI (SIL)**

## DEFINIZIONE ED OBIETTIVI DEL SERVIZIO

Per lungo tempo il problema dell'inserimento lavorativo del disabile non è stato affrontato in modo sistematico: sia per le difficoltà connesse alla mancanza di una cultura lavorativa per l'handicap, sia per la situazione generale di disoccupazione che ha colpito il nostro paese da alcuni anni.

In quest'ottica le richieste che in passato pervenivano al servizio sociale raramente venivano prese in considerazione nell'impossibilità di offrire una risposta adeguata..

Si è reso necessario pertanto procedere ad una strutturazione organica in questo ambito.

Il progetto degli inserimenti lavorativi è stato approvato con delibera n. 895 del 10.10.94 dalla ex USSL 32.

Al SIL è assegnato il compito istituzionale di rendere compatibile l'incontro tra l'universo della disabilità e il mondo produttivo e quindi, favorire l'incontro tra la "soggettività" della persona con handicap e la "oggettività" (regole comportamenti, norme, produttività...) del mondo del lavoro.

L'acquisizione di un ruolo lavorativo da parte del soggetto disabile, rappresenta la forma più efficace di realizzazione personale. Egli attraverso il ruolo lavorativo, acquista un'immediata "visibilità sociale" che conferisce una nuova identità: quella della persona adulta che lavora. Un'identità questa non più legata al proprio handicap, ma riconosciuta per le proprie capacità utili agli altri.

Il processo di integrazione sociale diventa concreto ed effettivo solo se si attua nei contesti di normalità, per questo è necessario porre attenzione alla realtà sociale della persona, attuando una ricerca mirata all'individuazione di vere e proprie opportunità di inserimento nel territorio: la scuola, la formazione professionale, il mondo del lavoro, il tempo libero.

Obiettivo del SIL è quindi la costruzione di una metodologia dell'inserimento lavorativo che deve prevedere accanto all'addestramento professionale la maturazione complessiva della persona disabile.

Tali interventi non vanno a sostituire le competenze di altri (ad esempio Ufficio Provinciale del Lavoro Massima Occupazione - UPLMO) bensì si collocano a tutti gli effetti come interventi verso quei soggetti che, pur avendone le potenzialità, non riuscirebbero a trovare autonomamente una collocazione lavorativa poiché a causa del loro handicap necessitano di un momento di "apprendimento in situazione" e di una collocazione lavorativa mirata e progettata che tenga conto delle abilità possedute, della struttura di personalità e della disabilità del soggetto.

## AMBITI OPERATIVI DEL SIL

Considerato che il problema handicap è originato da una molteplicità di fattori che si innestano e si intersecano con la disabilità, pensiamo che per poter intervenire su questa condizione e modificarla, sia necessaria una presa in carico globale da parte dei Servizi.

Il SIL attualmente opera in una prospettiva di reale integrazione con tutte le risorse pubbliche e private che a vario titolo possono svolgere un ruolo attivo a favore dell'inserimento lavorativo dei disabili.

Per favorire l'efficacia di uno spazio di mediazione si creeranno:

- ampie forme di coordinamento tra le diverse parti coinvolte (bisogni e diritti della persona disabile, richieste del mondo del lavoro....);
- una rete di intese tra i vari sistemi definendo aree di intervento e compiti specifici;
- strumento di tipo metodologico e legislativo che consentano una mediazione tra handicap e sistema produttivo.

Questo lavoro di integrazione dovrà partire dall'analisi della domanda e del problema al fine di giungere ad una valutazione globale della situazione e individuare così gli obiettivi che verranno poi perseguiti da ciascuno secondo la specificità del proprio intervento e della propria professionalità.

I compiti del SIL possono essere così sintetizzati:

- analisi dei bisogni dell'utenza e presa in carico;
- ricerca e analisi delle risorse presenti sul territorio;
- creazione di una banca dati;
- lavoro integrato in rete con i servizi;
- gestione e verifica degli inserimenti.

### **MODALITA' DI PRESA IN CARICO**

**L'integrazione lavorativa deve essere concepita come uno degli obiettivi di un processo di presa in carico che consideri la persona nella sua globalità e in grado di formulare un progetto personalizzato, teso alla valorizzazione delle capacità e potenzialità del soggetto.**

**L'inserimento lavorativo ha senso, quindi, se costituisce caso per caso motivo di crescita e di realizzazione personale.**

**Considerando che non tutte le persone con handicap possono superare la distanza che le separa dal mondo del lavoro, diventa indispensabile individuare due tipi di percorso che richiedono requisiti e potenzialità differenti.**

I requisiti **generali** necessari per accedere al Servizio sono:

- residenza sul territorio di competenza del Consorzio;
- **invalidità civile riconosciuta;**
- presenza di handicap che permetta al soggetto un discreto grado di autonomia;
- capacità di sapersi esprimere in modo comprensibile agli altri;
- capacità di comprendere le comunicazioni che arrivano dagli altri;
- **consapevolezza e condivisione del progetto da parte del soggetto e della sua famiglia.**

**Raccolte le prime informazioni e verificata la presenza dei requisiti di base necessari per l'ingresso al servizio, verrà redatta dagli educatori del SIL in collaborazione con**

**l'Assistente Sociale di riferimento, una relazione particolareggiata da presentare all'U.V.H.**

**Approvato il caso, si prevede un periodo di osservazione diretta per verificare sul campo abilità e potenzialità. Il primo periodo, successivo alla presa in carico, è uguale per tutti i soggetti segnalati, ed è quello che permetterà di individuare i singoli percorsi.**

**La durata complessiva di tali progetti, viene definita dalla L. n. 196 del 24/06/97 (art. 18) e D.M. n. 142 del 25/03/98 (art. 7) (1 anno prorogabile a 2 per i portatori di handicap). Ogni cessazione definitiva di presa in carico da parte del SIL deve essere predisposta con opportuna relazione e segnalata all'U.V.H.**

### **1a FASE: TIROCINIO OSSERVATIVO FORMATIVO**

**Questo tipo di intervento si connota come apprendimento lavorativo in situazione.**

**Il periodo di tirocinio con scopo osservativo formativo ha come obiettivi:**

- 1. Verifica delle abilità lavorative presenti nella persona**
- 2. Capacità di svolgimento delle mansioni individuate**
- 3. Raggiungimento da parte del soggetto di un adattamento alla attività lavorativa**
- 4. Definizione delle mansioni che possono essere ulteriormente sviluppate per la futura collocazione nel mondo del lavoro**
- 5. Definizione del tipo di settore produttivo, tipo di azienda, unità di lavoro consone alle caratteristiche del soggetto;**
- 6. Verifica delle capacità relazionali**
- 7. Rapporto con le regole e l'organizzazione aziendale.**

**La durata massima per questo tipo di intervento è fissata in 1 anno.**

**Nel corso dell'esperienza al tirocinante vengono rimborsati, da parte del C.I.S.S.A., i costi per il raggiungimento della sede di tirocinio, della mensa e di ogni altro costo necessario ad intraprendere l'esperienza.**

**Verificate le abilità e le capacità del soggetto verrà individuato il percorso ritenuto più opportuno.**

– alternativa A –

## **2a FASE: TIROCINIO DI LAVORO**

Ha come obiettivo quello di permettere al soggetto di raggiungere la completa autonomia nell'esecuzione delle mansioni, di verificare le capacità di raggiungere uno standard produttivo e di porsi adeguatamente all'interno della organizzazione aziendale.

Si svolge in una azienda con caratteristiche idonee al soggetto in base a quanto emerso dal periodo di tirocinio osservativo.

L'inserimento è volto ,inoltre, ad aiutare il soggetto ad abituarsi al ritmo della giornata scandito dal lavoro ed al conseguente utilizzo del tempo libero.

Nel corso dell'esperienza viene erogato un incentivo economico da parte del C.I.S.S.A.

La durata per questo tipo di esperienza è di 6 mesi/ 1 anno.

E' rivolto a quei soggetti che:

- *hanno un'età compresa tra i 16 e i 35 anni circa*
- *invalidità non inferiore al 46%*
- *iscrizione al collocamento obbligatorio*

L'esito positivo di quest'ultimo tirocinio rappresenta la conclusione del percorso formativo con il SIL.

## **3a FASE: TIROCINIO PILOTATO**

Al termine del percorso di inserimento lavorativo, può essere attivato il tirocinio pilotato soltanto nel caso in cui un'azienda soggetta all'obbligo, dia la disponibilità di assunzione per la copertura della quota riservata alle persone con invalidità.

Tale intervento consente di seguire il soggetto nel delicato momento di adattamento e di inserimento nell'azienda che, al termine del tirocinio, lo assumerà a tempo indeterminato previa valutazione positiva dell'andamento dello stesso.

La durata massima è fissata in 6 mesi e ha esclusivamente lo scopo di facilitare l'iniziale adattamento della persona nel nuovo ambito di lavoro e di supportare l'azienda. Nel corso dell'esperienza viene erogato un incentivo economico da parte del C.I.S.S.A.

**- alternativa B -**

## **2a FASE: INSERIMENTO NON FINALIZZATO ALL'ASSUNZIONE**

**Viene attivato quando la scarsa produttività e la gravità dell'handicap non consentono un inserimento vero e proprio, ma rendono possibile una permanenza nell'ambiente di lavoro.**

**L'inserimento è a tempo indeterminato ed è realizzato di preferenza in Enti Pubblici o presso strutture di vario genere ( circoli, associazioni...) che si connotino come situazioni all'interno delle quali il soggetto possa svolgere specifiche mansioni.**

**Ha come obiettivo il consentire a soggetti che hanno capacità lavorative minime di poterle utilizzare in un contesto reale, adulto.**

**Per questo tipo di esperienza verrà erogato un incentivo con finalità educative dal C.I.S.S.A.**

## **ALTRI STRUMENTI**

**Le segnalazioni pervenute al S.I.L. da parte dei servizi Sociali a volte sono deficitarie di informazioni sulle reali e concrete abilità e capacità di base necessarie per un eventuale inserimento.**

Il Comune di Moncalieri, ha attuato a tale proposito, in collaborazione con l'EN.A.I.P; fino al giugno 1997 la realizzazione di un percorso sperimentale: Progetto SOLE (Scoprire Opportunità Lavorative Efficaci) atto a favorire l'acquisizione delle conoscenze necessarie per la realizzazione di un eventuale inserimento nel mondo del lavoro.

Tale progetto è divenuto un utile strumento per il SIL , al punto che questo dovrà sicuramente essere recepito e proseguito in futuro a cura del Consorzio.

Un gruppo di lavoro composto da operatori dell'Ente che gestisce il progetto (oggi EN.A.I.P.) e un operatore del SIL si occuperà della valutazione del caso e della osservazione del singolo soggetto in ciascuna delle seguenti aree:

- area motoria,
- area intellettuale comportamentale,
- area pratica.

La durata sarà variabile e dipenderà dalle problematiche evidenziate dal soggetto.

Per una corretta applicazione metodologica è necessario che ogni gruppo posto in osservazione non sia eccessivamente numeroso.

Tale prima fase può essere omessa nel caso in cui la conoscenza del soggetto sia tale da permettere agli operatori la scelta immediata del percorso lavorativo.

### *RICERCA E ANALISI DELLE RISORSE LAVORATIVE DEL TERRITORIO*

Questa costituisce il lavoro prevalente degli operatori addetti al Servizio.

L'obiettivo da raggiungere, a lungo termine, è la stipula di un accordo di programma che veda coinvolti tutti gli Enti interessati al Servizio ( Consorzio, Comuni, Provincia, Regione), le Organizzazioni Sindacali, le forze imprenditoriali (Unione Industriali, Associazione Piccoli Imprenditori, Associazioni di Categoria quali Artigianato, Commercio ecc.).

E' un traguardo sicuramente non facile in tempi in cui aumenta ogni giorno la disoccupazione delle persone cosiddette "normodotate" e in cui conseguentemente si diventa sempre più insensibili ai bisogni delle persone svantaggiate.

E' necessario, comunque, a breve medio termine riferire tutte le informazioni sulle diverse realtà lavorative locali e raggiungere accordi specifici con quelli che si dichiarano disponibili a tale forma di intervento. A tale scopo gli operatori del SIL dovranno lavorare sia in modo autonomo, sia ricercando ogni tipo di collaborazione con gli Assessorati al Lavoro dei Comuni consorziati, con il CILO, con le Associazioni di categorie presenti sul territorio.

Verrà quindi, costituita una banca dati delle Aziende e dei portatori di Handicap con le abilità acquisite o potenziali di ciascuno.

Questo sarà lo strumento che ci permetterà di superare in futuro la logica del modello burocratico che prevede: o l'abbinamento posto in Azienda= graduatoria nelle liste dell'UPLMO, senza tener conto delle caratteristiche dell'individuo ne delle mansioni richieste, o il ricorso ai soli strumenti legislativi che impongono al datore di lavoro una percentuale di invalidi da assumere obbligatoriamente.

### *LAVORO INTEGRATO IN RETE CON I SERVIZI*

Il SIL non costituisce un Servizio a se stante; esso è , uno tra gli interventi previsti ed è a pieno titolo inserito nel più ampio "Servizio per l'handicap", che dovrà tener conto del soggetto nella sua globalità e non esclusivamente per i suoi bisogni lavorativi.

Da quanto suddetto emerge la necessità che il SIL lavori in modo integrato con tutti gli altri Servizi e le altre Agenzie educative del territorio, dalle scuole alle Associazioni di volontariato, ai Centri di formazione.

Un rapporto di collaborazione privilegiato è garantito con i Servizi Sanitari, facenti capo all' USL 8 quali Neuropsichiatria, Psicologia, Psichiatria.

### *GESTIONE E VERIFICA DEGLI INSERIMENTI*

**Ciascun inserimento viene attuato sulla base della stipula di uno specifico atto con l'azienda o l'ente pubblico, formalizzato dalle singole parti.**

**L'atto contiene ogni elemento che regola il rapporto fra le parti , i diritti e i doveri di ciascuno, la durata dell'inserimento e il progetto individuale (rif. D.M. 142/98)**

E' necessario sia per il ragazzo sia per l'Azienda, che l'inserimento avvenga sempre in modo graduale.

**Ogni inserimento è realizzato con l'appoggio dell'educatore che svolge una funzione di mediazione ed è agente di cambiamento nel contesto.**

Un inserimento graduale e la presenza dell'operatore, rappresentano per il soggetto un elemento di rassicurazione nel processo di conoscenza dell'ambiente circostante e di apprendimento delle mansioni che dovrà svolgere, inoltre l'operatore fornisce sia a lui sia ai compagni di lavoro un modello di comportamento e comunicazione che se ben avviato, avrà come risultato una integrazione ottimale.

La presenza dell'operatore andrà via via diminuendo a fianco del ragazzo ma il rapporto di collaborazione con l'azienda prosegue attraverso verifiche costanti e regolari con lo scopo di garantire un supporto sotto forma di consulenza che avrà come obiettivo costante il miglioramento dell'integrazione dell'individuo inserito.

In questa fase il ragazzo ha la possibilità di consolidare le capacità specifiche richiestegli dall'Azienda.

Nel caso d'inserimento di soggetti seguiti dal Servizio di Psichiatria o dal Ser.T, il SIL costituisce il punto di riferimento amministrativo sia per il datore di lavoro sia per l'utente.

Gli operatori del SIL unitamente agli operatori del Servizio Psichiatrico e del Ser.T costituiscono il punto di riferimento progettuale per il raggiungimento degli obiettivi di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

La gestione del caso è in capo al servizio di appartenenza.

### ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVI DEL CONSORZIO

Le modalità di erogazione sono così definite:

- per il tirocinio osservativo formativo è previsto il rimborso spese (mensa; autobus...)
- l'inserimento lavorativo e pilotato con **incentivo economico** è disposto con determinazione del Direttore del Consorzio.
- L'incentivo per i tirocini lavorativi e pilotati è pari a L. 20.000 per ciascun giorno di effettiva presenza, fino a un massimo di L.400.000 mensili (L.20.000 giornalieri per 20 giorni lavorativi mensili) ridotti al 50%, per un massimo di L.200.000, per inserimenti a metà tempo (fino a 15 ore settimanali).
- L. 10.000 giornalieri per inserimenti a tempo pieno e L. 5.000 giornalieri per inserimenti part time in caso di ferie o malattia giustificata, della persona inserita

Si garantiscono inoltre:

- copertura spese di assicurazione INAIL
- copertura assicurativa RC
- supporto costante degli operatori.

Il pagamento dell'incentivo verrà effettuato tramite mandato di pagamento mensile indicativamente entro il 15 del mese successivo.

Per favorire l'inserimento dei soggetti nel mondo del lavoro si prevede anche, in casi particolari e su specifico progetto, l'erogazione a cooperative o ditte private di un contributo giornaliero per ciascun soggetto inserito, ammontante ad un massimo di £. 70.000, da concordare sulla base dell'effettiva frequenza.

L'Ente presso il quale avviene l'inserimento garantisce all'utente la funzione del servizio mensa con le stesse modalità dei propri dipendenti.