

Invecchiamento e disabilità sul lavoro: quali prospettive?

CNA Ferrara – 10 maggio 2019

La legge 68/99

Antonella Celati



Dal 1° agosto 2016 è operativa l'**Agenzia Regionale per il Lavoro** che ha il compito di coordinare e gestire le funzioni svolte nei 38 Centri per l'impiego dell'**Emilia-Romagna**, prima alle dipendenze delle Province.

Le sedi dei Centri impiego

I Centri per l'Impiego della provincia di Ferrara sono:

Centro per l'Impiego di **Ferrara**

Centro per l'Impiego dell'**Alto Ferrarese (Cento)**

Centro per l'Impiego del **Basso Ferrarese (Codigoro)**

L'Ufficio per il **Collocamento Mirato** delle persone con disabilità è situato a Ferrara ed ha competenza su tutto l'ambito provinciale



I soggetti della L. 68/99

• Le persone

Si possono iscrivere all'elenco per Legge 68/1999 i destinatari individuati dall'**art.1 (disabili/invalidi)**:

- Individui con invalidità civile di grado superiore al 45%
- Invalidi del lavoro con percentuale di invalidità superiore al 33%
- Non vedenti e sordomuti
- Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio

Iscrizione e Patto di servizio

Per l'**iscrizione** occorre:

- essere privo di lavoro o svolgere un'attività lavorativa il cui reddito annuale non sia superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale, pari a € 8.000,00 per lavoro dipendente e assimilato, o € 4.800,00 per lavoro autonomo
- essere in possesso della certificazione d'invalidità

Lo " stato di disoccupato " può essere riconosciuto esclusivamente alle persone che rilasciano la **dichiarazione attestante l'immediata disponibilità (D.I.D.)** al lavoro ed alla partecipazione alle misure di politica attiva.



A seguito del rilascio della **D.I.D.** i lavoratori stipulano con il Centro per l'impiego **un patto di servizio personalizzato**.

Il patto definisce le attività di **politica attiva** e di **ricerca** del lavoro che devono essere compiute e la tempistica delle stesse.

L'Ufficio prende in carico il lavoratore e provvede a riportare nel sistema informativo le capacità lavorative, le abilità, le competenze, le inclinazioni, la natura e il grado delle minorazioni del disabile.

Si completa così la conoscenza del lavoratore, unendo le informazioni sanitarie (desunte dalla **diagnosi funzionale**), quelle sull'istruzione e le esperienze professionali, per meglio capire quali attività può svolgere.



• Le aziende

Sulla base del numero dei dipendenti occupati, sia i datori di lavoro pubblici che i datori di lavoro privati sono tenuti all'assunzione, entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, nelle seguenti misure:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti

Modalità d'assolvimento dell'obbligo

I datori di lavoro privati assumono con **richiesta nominativa** di avviamento o mediante la stipula di **convenzioni**, se la **numerosità dei lavoratori da inserire rende complesso un assolvimento in unica soluzione**.

In convenzione possono prevedersi le seguenti modalità di ottemperanza:

- **Assunzioni**: al massimo 12 mesi per 4 assunzioni; al massimo 24 mesi per 10 assunzioni; fino a 36 mesi per assunzioni superiori a 10.
- **Tirocini (*)**
- **Esternalizzazione art. 22 L.R. 17/2005 (**)**

La quota d'obbligo può essere coperta anche con altri istituti



- **Compensazione:** Le eventuali eccedenze di aventi diritto al collocamento mirato assunti in alcune unità produttive possono compensare le carenze presenti in altre. Analoga possibilità di compensazione è estesa alle imprese che fanno parte dello stesso “gruppo”, ai sensi dell’art. 31 del D.lgs 10 settembre 2003, n. 276, cioè alle società controllate o collegate.
- **Computo:** inserimento nell’aliquota d’obbligo di lavoratore divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro assegnando una postazione di lavoro adeguata alle sue necessità emerse a seguito dell’evento invalidante.
- **Esonero:** E’ l’autorizzazione ad assumere un numero inferiore di lavoratori disabili, è utilizzabile esclusivamente dai datori di lavoro privati e dagli enti pubblici economici aventi un obbligo assuntivo di disabili complessivamente superiore all’unità e solo se sussistono determinate condizioni. Ha carattere residuale solo dopo che sia stata esaminata la possibilità di un utile collocamento dei disabili in mansioni compatibili con le loro condizioni e le loro capacità lavorative. Il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione all’esonero, nonché i criteri e le modalità per la loro concessione sono regolati



dal DM n. 357/2000 e tengono conto delle condizioni generali dell'attività aziendale e della presenza di **faticosità** della prestazione lavorativa - **pericolosità** anche derivante da condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività - **particolare modalità di svolgimento** della prestazione lavorativa. A fronte della richiesta di autorizzazione all'esonero è dovuto il contributo esonerativo di Euro 30,64 al giorno per ogni lavoratore che non verrà assunto da versare entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello cui si riferisce l'esonero al **Fondo Regionale Disabili**.

Anche i datori di lavoro **pubblici** possono effettuare assunzioni nominative all'interno delle convenzioni di inserimento lavorativo, oltre alla possibilità di richiedere l'avviamento d'ufficio. Le convenzioni sono improntate a criteri di trasparenza delle procedure di selezione fino al 5° livello di inserimento, secondo quanto disposto dal Decreto Legislativo



n. 165 del 2001, diversamente occorre procedere con indizione di concorso riservato o con riserva.

Alle norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche è stato introdotto l'art. 39 ter che declina la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità con il compito di:

- curare i rapporti con il Centro per l'Impiego
- predisporre accorgimenti ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli
- verificare l'attuazione del processo di inserimento



Nel caso di mancato adempimento entro 60 giorni dal momento in cui sorge l'obbligo di assunzione di lavoratori disabili, i lavoratori vengono **avviati numericamente** dall'Ufficio, previa individuazione tramite chiamata con avviso pubblico.

E' prevista la **sospensione** degli obblighi qualora il datore di lavoro stia attraversando un periodo di crisi aziendale ed occupazionale e più precisamente:

- in ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale con in intervento straordinario di integrazione salariale
- in situazione dichiarata di fallimento, in liquidazione
- in caso di stipula di contratti di solidarietà
- in mobilità.



La diagnosi Funzionale

La domanda per la visita finalizzata ad ottenere la diagnosi funzionale deve essere presentata all'INPS direttamente dai cittadini oppure tramite gli enti di patronato oppure tramite le associazioni di categoria delle persone con disabilità.

La diagnosi è realizzata sulla base di criteri definiti nel DPCM 13 gennaio 2000 dalle Commissioni mediche istituite presso il Servizio di Medicina legale dell'Azienda USL del territorio in cui si ha la residenza.

La relazione conclusiva è il frutto di una valutazione globale della persona con disabilità e comporta la definizione collegiale e multiprofessionale della capacità, **attuale** e **potenziale**, della persona interessata e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'integrazione lavorativa. La relazione conclusiva, infatti,



formula anche suggerimenti in ordine ad eventuali forme di sostegno e strumenti tecnici necessari per l'inserimento o il mantenimento al lavoro della persona con disabilità.

Una volta conclusosi l'accertamento la commissione invia il documento all'interessato e al Comitato tecnico.

Le visite sanitarie di controllo possono essere effettuate anche su richiesta della persona disabile o dell'azienda presso cui lavora qualora manifestino l'insorgere di difficoltà che recano pregiudizio alla prosecuzione dell'inserimento lavorativo.

Le visite di controllo si svolgono come le visite di accertamento.



Il Comitato Tecnico

In base alla previsione della legge 68/99 e delle linee guide approvate con D. D. 821 del 12/07/2017, in Emilia-Romagna i Comitati tecnici sono composti da funzionari Responsabili per il Collocamento Mirato con funzioni di coordinamento e di presidenza e da esperti del settore sociale e medico-legale, con competenze specifiche in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità e operano sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale in raccordo con i servizi territoriali per aggiornare le informazioni utili ai fini della definizione di un progetto individualizzato per ogni disabile preso in carico. In sintesi, i componenti del Comitato tecnico vengono individuati, su richiesta del Dirigente territorialmente competente dell' Agenzia regionale per il lavoro, tra i professionisti (medici legali, medici del lavoro, assistenti sociali, educatori, ecc.) operanti presso i soggetti istituzionali che si occupano di valutazione delle residue capacità lavorative e di



predisposizione dei percorsi di avvicinamento al lavoro per persone con disabilità certificata.

In particolare, la designazione riguarda:

- n. 1 componente titolare e 1 supplente designato dall'INPS, attualmente competente al riconoscimento dell'invalidità civile e degli accertamenti di cui all'art. 1, co. 4 della L. 68/99;
- n. 1 componente titolare e 1 supplente designato dalle AUSL del territorio provinciale, in accordo tra loro, in quanto titolari delle competenze in materia di assistenza sanitaria per le persone con disabilità;
- n. 1 componente titolare e 1 supplente designato dai Comuni del territorio provinciale, in accordo tra loro, in quanto titolari delle competenze in materia di assistenza sociale per le persone con disabilità in disagio sociale, abitativo, economico, etc.



- n. 1 componente titolare e 1 supplente designati dall'INAIL, limitatamente alla trattazione dei disabili sul lavoro e per malattia professionale, quale Ente competente al riconoscimento dell'invalidità sul lavoro e degli accertamenti di cui all'art. 1, co. 4 della L. 68/99 per questi soggetti.

Il Comitato Tecnico supporta l'Ufficio per il Collocamento mirato nell'esercizio delle attività necessarie per valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative ed inserirle nel posto di lavoro adatto, in un'ottica di piena attuazione del collocamento mirato. In particolare, il Comitato Tecnico:

- collabora con la Commissione medica di accertamento, nel procedimento di valutazione della compatibilità delle mansioni nei casi previsti dall'art.10 della L. 68/99 e dall'art. 8 del DPCM 13/1/2000;



- esprime il proprio parere in merito alla corrispondenza tra le condizioni di salute e le caratteristiche socio-professionali della persona disabile e le caratteristiche del posto di lavoro nei casi di **avviamento numerico** d'ufficio;
- esprime pareri e formula proposte in merito a postazioni particolarmente complesse presenti in aziende obbligate, per l'attivazione di forme di sostegno e azioni positive finalizzate ad un'efficace integrazione lavorativa delle persone disabili;
- supporta l'Ufficio nell'individuazione dei soggetti da inserire nei programmi di convenzione stipulati ai sensi dell'art. 22 della L. R. 17/05,
- analizza le schede di diagnosi funzionali redatte dalle Commissioni mediche di accertamento e, se necessario, valuta la sussistenza delle condizioni di cui agli artt. 9 e/o 13 della L. 68/99;



- supporta l'Ufficio in tutti gli altri casi ed ogni qualvolta si tratti di valutare adeguatamente le residue capacità lavorative delle persone disabili in rapporto alle specifiche connotazioni di potenziali opportunità occupazionali disponibili.



Le agevolazioni

Fondo Nazione Disabili – Le risorse provengono dal bilancio dello Stato. L'incentivo concesso a domanda per assunzione di disabili è ora riconosciuto dall'INPS ed è corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili; è riconosciuto nelle seguenti misure:

- **70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile e per un periodo di **36 mesi**, assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, 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, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
- **35%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore disabile e per un periodo di **36 mesi**, assunto con rapporto di lavoro a



tempo indeterminato, 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 prima citate;

- **70%** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore con disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, per un periodo di **60** mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o di assunzione a tempo determinato di durata non inferiore a dodici mesi e per tutta la durata del contratto.

Fondo Regionale Disabili: Le risorse provengono dalle sanzioni, dai contributi esonerativi nonché dai contributi di fondazioni, enti di natura privata e soggetti comunque interessati.

In Emilia-Romagna è finalizzato a sostenere il pieno inserimento al lavoro delle persone con disabilità attraverso azioni di miglioramento e qualificazione dei servizi pubblici resi nell'ambito del collocamento mirato e di rafforzamento e



qualificazione degli interventi orientativi, formativi e per il lavoro resi disponibili alle persone.

A partire dall'anno 2016, a seguito della riforma istituzionale attuata dalla Legge regionale 13 del 2015, la Giunta Regionale approva annualmente l'impiego del Fondo attraverso un Piano contenente obiettivi e linee di intervento prioritarie per la programmazione e attuazione delle azioni finanziabili.

I destinatari delle misure previste dal Piano sono le persone disabili ai sensi della Legge 68/99 – sia **iscritte** al collocamento mirato che **occupate** - le persone con disabilità acquisita nel corso di un rapporto di lavoro e i **giovani** con disabilità fisica o psichica certificata ai sensi della Legge 104/92 che stanno terminando o che hanno concluso un percorso formativo e si affacciano al mercato del lavoro.

La programmazione è orientata, in via prioritaria, a garantire l'accesso, la permanenza e la qualificazione dell'occupazione delle persone con disabilità.



Annualmente vengono emanati degli inviti a presentare operazioni che prevedano al loro interno le diverse misure formative e di politica attiva del lavoro erogabili da parte degli Uffici del Collocamento mirato. In particolare, si emana un invito inerente le misure di politica attiva e uno per le azioni di transizione scuola lavoro a favore dei ragazzi certificati ai sensi della L. 104 che frequentino gli ultimi anni della scuola o siano appena usciti dai percorsi scolastici. Per le misure di politica attiva vengono selezionate nove operazioni, una per territorio provinciale, al fine di rendere l'offerta territoriale coerente con le norme e gli assetti organizzativi degli Uffici del collocamento mirato.

Le misure di **politica attiva** sono: orientamento, tirocini, tutoraggio sul posto di lavoro o nel contesto formativo, percorsi di formazione permanente (es. alfabetizzazione informatica e linguistica, competenze di base), percorsi per acquisire una qualifica professionale, percorsi abilitanti per Centralinista telefonico non vedente, misure di sostegno all'autoimprenditorialità e percorsi personalizzati per sostenere i giovani nel passaggio dalla scuola al lavoro.



Le Sanzioni

I datori di lavoro che non adempiono agli obblighi previsti dalla Legge n. 68/1999 sono soggetti a sanzioni. Tali sanzioni sono contemplate dall'art. 15 della Legge n. 68/1999 che ne individua le seguenti tipologie:

- ritardato invio del prospetto informativo sanzione amministrativa fissa di € 635,11, maggiorata di € 30,76 per ogni giorno di ritardo. La maggiorazione va calcolata dal giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo (31 gennaio di ogni anno);
- mancato adeguamento agli obblighi di assunzione per cause imputabili al datore di lavoro entro i termini previsti dalla Legge (60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo): sanzione amministrativa di € 153,20 per ogni lavoratore non assunto e per ogni giorno lavorativo trascorso.



(*) Il Tirocinio

Il tirocinio è una misura di politica attiva, finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo.

Il tirocinio consiste in un periodo di orientamento al lavoro e di formazione in situazione che non si configura come un rapporto di lavoro

Le normative di riferimento:

- Legge 196/97 (Legge Treu) all'art. 18 introduce i principi e i criteri generali del tirocinio formativo
- Decreto Ministeriale n. 142/98 regola le modalità di attivazione (ente promotore, soggetto ospitante, convenzione, assicurazione,



durata, tutor didattico e aziendale, progetto formativo, credito formativo...)

- Legge Regionale n. 12/2003 all'art. 9 definisce il Tirocinio
- Legge Regionale n. 17/2005, modificata dalla Legge Regionale n. 1/2019, articoli 24, 25 e 26.

La legge recepisce le linee guida contenute nell'accordo tra il Governo e le Regioni adottate dalla Conferenza Stato Regioni in data 25 maggio 2017 (n. 86)

- Delibera della Giunta Regionale n. 2024/2013 per agevolazioni e sostegno in favore dei beneficiari di tirocini di tipo C)



Figure coinvolte

Soggetto Promotore

I tirocini devono essere promossi da soggetti terzi rispetto ai tirocinanti e ai datori di lavoro che li ospitano: tali soggetti garantiranno la regolarità e la qualità dei percorsi attivati.

Sono soggetti promotori quelli previsti dalla L.17/2005 e s.s. m.m.

(AERL – Università – Istituzioni scolastiche – ANPAL – Servizi accreditati per il lavoro e/o per la formazione professionale . Soggetti autorizzati all'intermediazione dall'ANPAL – ER.GO - Comuni – ASP – comunità terapeutiche – Enti ausiliari – Cooperative Sociali – Aziende USL.

Per poter attivare un tirocinio, il soggetto promotore deve:

- Individuare un tutore responsabile, messo a disposizione del tirocinante, che segua gli aspetti didattici e organizzativi del tirocinio;



- Garantire al tirocinante l'assicurazione contro gli infortuni e la responsabilità civile verso terzi;
- Stipulare la convenzione con il soggetto ospitante
- Redigere, in base alle indicazioni di questi, il progetto personalizzato del tirocinante in cui si definiscono modalità attuative (es. orario, luogo di svolgimento delle attività, ecc.) e obiettivi formativi del tirocinio (es. competenze socio-relazionali e/o tecnico-professionali da acquisire);
- Inviare convenzione e progetto formativo alla Regione, tramite la piattaforma Lavoro per Te

Soggetto Ospitante

È il datore di lavoro, pubblico o privato, che ospita il tirocinante. Stipula con il soggetto promotore la convenzione e collabora con esso alla redazione del progetto personalizzato, al quale dovrà assegnare



la sua approvazione. È inoltre il soggetto che effettua la Comunicazione Obbligatoria di avviamento del tirocinio.

Per accogliere un tirocinante, il soggetto ospitante deve:

- Individuare un responsabile che segua il tirocinante durante il percorso;
- Sottoscrivere con un soggetto promotore la convenzione e il progetto personalizzato per il tirocinante tramite la piattaforma Lavoro per Te;
- Inviare entro il giorno precedente l'avvio del tirocinio la comunicazione obbligatoria alla Regione tramite il SARE;

Il soggetto ospitante ha inoltre ulteriori vincoli formali per cui:

- Non deve aver effettuato licenziamenti nei 12 mesi precedenti, né aver usufruito di ammortizzatori sociali, nell'ambito di attività del tirocinio;
- Deve essere in regola con le assunzioni L. 68/99
- Deve essere in regola con la normativa sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.



Tirocinante

È una persona che abbia assolto al diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e che intende arricchire il proprio bagaglio di conoscenze e competenze attraverso un periodo di orientamento e di formazione in situazione che non si configura come rapporto di lavoro.

Deve

- seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza di tipo organizzativo od altre evenienze,
- rispettare gli obblighi di riservatezza circa procedimenti, processi produttivi, prodotti od altre notizie relative al Soggetto Ospitante di cui venga a conoscenza, sia durante che dopo lo svolgimento del tirocinio
- rispettare i regolamenti del Soggetto Ospitante e le norme in materia di igiene e sicurezza,
- adottare comportamenti rispettosi dei regolamenti ed usi aziendali



Soggetto Certificatore

Al termine di un tirocinio, per valutare in modo obiettivo se il tirocinante ha conseguito le capacità e conoscenze indicate nel suo progetto formativo, la Regione prevede l'erogazione del servizio di formalizzazione e certificazione delle competenze, obbligatorio per tutti i percorsi avviati a partire dal 1° settembre 2014.

Già all'atto della progettazione del tirocinio, il tirocinante individua tra i certificatori autorizzati il soggetto che effettuerà la formalizzazione e certificazione delle competenze al termine del suo percorso.

Prima dell'avvio del tirocinio, anche il soggetto certificatore individuato deve sottoscrivere - tramite la piattaforma Lavoro per Te - il progetto personalizzato redatto dal soggetto promotore.



Al termine del tirocinio, il soggetto certificatore procede con l'erogazione del servizio di formalizzazione e certificazione. Se l'accertamento dimostra che sono state acquisite con il tirocinio le capacità e conoscenze indicate nel progetto formativo, al tirocinante viene rilasciata la «Scheda Capacità e Conoscenze».

Tutor responsabile didattico-organizzativo

Deve possedere un'adeguata professionalità,

Ha il compito di

- Progettare il tirocinio;
- Coordinare l'organizzazione dello stesso;
- Monitorare l'andamento per consentire il raggiungimento degli obiettivi indicati nel «Progetto personalizzato».



Tipologie

Attualmente sono previste 4 tipologie di tirocinio:

- A) Tirocinio formativo e di orientamento per diplomati/laureati entro 12 mesi – durata 6 mesi
- B) Tirocinio di inserimento o reinserimento al lavoro per disoccupati, inoccupati, lavoratori i Cassa Integrazione – durata 12 mesi (6 mesi dal luglio 2019 secondo la previsione della L.R. 1/19)
- C) Tirocinio di orientamento e formazione oppure di inserimento in favore di determinati beneficiari: persone con disabilità, svantaggiate, richiedenti asilo, titolari di protezione internazionale o umanitaria o sociale) – durata fino a 24 mesi
- D) Tirocinio di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (per persone in carico a servizi socia-sanitari) – durata fino a 24 mesi



Deroghe

Per i tirocini della tipologia C) e D) sono previste deroghe alle regole generali per quanto riguarda:

- **Il limite numerico:** sono esclusi dal computo dei tirocini che possono essere ospitati da un datore di lavoro (1 da 0 a 5 dipendenti – 2 da 6 a 20 dipendenti – 10% oltre 21 dipendenti)
- **La ripetibilità:** si supera il divieto di ripetere il tirocinio (stessa azienda, stesso progetto formativo) che potrà essere ripetuto più di una volta per le persone con disabilità superiore al 79% o di tipo psichico o intellettuale e per le persone interessate da tirocinio di inclusione sociale (tipologia D)
- **La corresponsione e l'ammontare dell'indennità:** può non essere corrisposta se il tirocinante presta servizio fino a 12 ore a settimana, deve essere almeno di 200 euro se il tirocinante presta servizio per più

di 12 e fino a 25 ore a settimana e almeno 450 euro per più di 26 ore a settimana

In deroga può essere corrisposta da un soggetto diverso dal soggetto ospitante, (Pubblica Amministrazione, altri soggetti)

Attualmente sono disponibili risorse del Fondo Regionale Disabili che con atti della Regione sono state affidate ad AECA, titolare dell'operazione, in partnerariato con Centro Studi Opera Don Calabria, Fondazione S. Giuseppe C.E.S.T.A., IAL Emilia Romagna, IRECOOP Emilia Romagna, Winner Mestieri, CENTOFORM



Le competenze tecnico-professionali

Per costituire l'obiettivo formativo del tirocinio si utilizzando le qualifiche contenute nel Repertorio Regionale delle Qualifiche.

Questo Repertorio comprende 139 figure professionali, individuate come quelle maggiormente presenti nel mercato del lavoro regionale

Tali figure professionali costituiscono lo standard di riferimento per progettare la formazione e valutare le competenze.

In particolare, ogni figura professionale è descritta per Unità di Competenza, la quale comprende al suo interno specifiche conoscenze e capacità. La competenza è intesa quindi come un insieme di conoscenze e capacità.



Le competenze socio-relazionali

Il tirocinio di tipologia D) può avere come obiettivo del progetto formativo l'acquisizione di competenze riferite ai seguenti aspetti:

- Organizzare e gestire il proprio trasferimento verso il lavoro e dal lavoro individuando soluzioni che consentano il raggiungimento continuo e puntuale della destinazione prevista
- Comprendere l'impegno richiesto relativo alla presenza nel luogo di lavoro (giornate, orari) e assumerlo come vincolante per assicurare una presenza continua e regolare
- Comprendere ed eseguire i compiti assegnati acquisendo le informazioni necessarie alla realizzazione del lavoro, chiedendo un riscontro sul proprio operato e accettandone gli esiti
- Individuare correttamente i ruoli presenti nell'ambiente di lavoro, riconoscendone le caratteristiche specifiche (datore di lavoro,

colleghi, ecc.) al fine di instaurare rapporti interpersonali finalizzati alla collaborazione

- Adottare comportamenti adeguati al contesto di inserimento, rispettando le regole vigenti e adottando corrette modalità comunicative, chiedendo informazioni sul proprio operato, accettando il feedback di riscontro al proprio operato
- Presidiare con costanza gli aspetti di pulizia della propria persona e di cura di sé al fine di presentare un aspetto complessivo adeguato al contesto
- Leggere i segnali di apprezzamento e successo che vengono espressi nel luogo di lavoro al fine di migliorare il grado di stima di sé, di fiducia nelle proprie possibilità, di motivazione al lavoro
- Acquisire la capacità di cogliere gli aspetti positivi derivanti dall'avere un ruolo e delle relazioni all'interno di un'organizzazione lavorativa nel compiere azioni utili in risposta alle proprie ed altrui aspettative.

La certificazione delle competenze

Secondo il sistema della Regione Emilia Romagna, la certificazione delle competenze serve a dare evidenza di quanto la persona ha appreso (nel lavoro, nella formazione..), registrando i progressi acquisiti su un documento ufficiale che viene rilasciato alla persona e repertoriato dalla Regione.

La certificazione riguarda l'intera unità di competenza (per questo si parla di «Certificato di competenza»).

Nel caso in cui la persona abbia appreso singole conoscenze e/o capacità, queste vengono «formalizzate» e attestate su un documento ufficiale («Scheda conoscenza-capacità»).

L'intento è quello di valorizzare ogni conoscenza e capacità conseguita, non perdendo niente di quanto, a volte con molta fatica, è stato acquisito.



Le singole «Schede conoscenza-capacità» possono essere progressivamente cumulate e consentire l'acquisizione di un certificato di Competenza e di una Qualifica Regionale.



()L.R. 17/2005 – Art. 22 programma di inserimento lavorativo in cooperative sociali**

Ai sensi dell'art.22 della L.R. n.17/2005, la RER ha approvato uno schema di convenzione quadro con lo scopo di allargare ed integrare la gamma degli strumenti e delle modalità per favorire l'inserimento di persone per le quali risulti particolarmente difficile il ricorso alle vie ordinarie del collocamento mirato, mediante la realizzazione di programmi di inserimento individuali, da effettuarsi presso cooperative sociali o consorzi. L'obiettivo prioritario è la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

La convenzione è trilaterale, sottoscritta cioè da Agenzia regionale per il lavoro, datore di lavoro/impresa e cooperativa o consorzio.



La convenzione disciplina le modalità e gli effetti del conferimento a cooperative sociali di commesse di lavoro da parte delle imprese, a parziale copertura dell'obbligo di assunzione disabili.

I **destinatari** della convenzione sono persone disabili iscritte negli elenchi del collocamento mirato che presentino disabilità psichiche e/o intellettive, o in condizioni di gravità certificata ai sensi della L.104/92.

Attraverso questo strumento, il datore di lavoro privato può adempiere alla copertura della quota d'obbligo di assunzione disabili per un 30% della percentuale di riserva, ma solo se ha già assolto all'obbligo di assunzione per la quota rimanente.

Le persone con disabilità inserite attraverso queste convenzioni sono computate a copertura della quota d'obbligo delle aziende committenti.



Il **datore di lavoro** che intende conferire una o più commesse ad una cooperativa sociale o consorzio deve presentare all'Ufficio di collocamento mirato competente per territorio la convenzione redatta secondo lo schema adottato dall'Agenzia Regionale per il Lavoro.

L'Ufficio per il collocamento mirato accerta la regolarità della richiesta e nei 30 gg successivi verifica la disponibilità di lavoratori disabili in possesso delle caratteristiche richieste.

Se vengono individuati lavoratori disabili disponibili all'inserimento in cooperativa, l'Ufficio per il collocamento mirato invita datore e cooperativa alla stipula della Convenzione trilaterale. Se invece non si trovano lavoratori disabili disponibili, la stipula della convenzione è impossibile e il datore deve ottemperare all'obbligo.



L'inserimento lavorativo della persona disabile in cooperativa avviene a seguito di specifica autorizzazione (nulla osta) dell'Ufficio di collocamento mirato, rilasciata a fronte di richiesta nominativa.

L'assunzione può avvenire anche con contratti di lavoro a tempo determinato, pieno o part-time.

Per la determinazione del trattamento economico del lavoratore, si prende a riferimento il CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale, educativo e di inserimento lavorativo.

Le convenzioni sono sottoposte a verifica periodica e hanno durata minima di 12 mesi; alla scadenza della commessa le imprese adempiono agli obblighi con assunzione da effettuarsi entro 60 gg, o con proroga della prima convenzione o con la stipula di una nuova convenzione



Numeri

Tirocini avviati nel 2018 sono 255 (di cui 112 di tipologia D)

Iscritti al 31/12/2018: 4.399 (di cui 3.246 disponibili)
si iscrivono o reiscrivono circa 500 persone all'anno di cui circa 350 per la prima volta, gli uomini sono poco di più delle donne, circa i 2/3 ha tra i 45 e i 64 anni, la metà ha assolto all'obbligo scolastico mentre solo 1/5 ha il diploma

Avviati con autorizzazione dell'ufficio nel 2018 sono 168 (in linea con gli altri anni) – l'80% è a TD – oltre il 50% nel terziario

Aziende al 31/12/2017 sono circa 1.000 quelle obbligate di cui oltre il 30% tra 15 e 35 – il 10% tra 36 e 50 – 60 % oltre 50 – I posti in obbligo



sono circa 2.500 di cui già occupati 1900. Le scoperture al netto di esoneri, sospensioni e compensazioni rimangono circa 400 di cui oltre un centinaio già programmate in convenzione.

