

**Definizione di un modello di rete fra attori
che gestiscono servizi per l'inserimento
lavorativo di persone disabili**

Indice

Il modello mantovano di inserimento lavorativo

- Obiettivi dell'azione di sistema
- Il modello
- Caratteristiche del territorio

Lo sviluppo del modello

- I principi
- I ruoli

Schede di approfondimento

- Le persone appartenenti alle cosiddette "categorie protette"
- Distretti per numero di iscritti al CMD
- Scheda di segnalazione

Il materiale presentato è il risultato dell'azione di sistema, può essere suscettibile di modifiche in fase di attuazione del modello

IL MODELLO MANTOVANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Obiettivi dell'azione di sistema

Il Settore Lavoro della Provincia di Mantova ha demandato all'Agenzia formativa Forma l'elaborazione di un'azione di sistema (Ads) finalizzata a sviluppare competenze nella gestione del processo di inserimento lavorativo fra gli operatori dei distretti presenti nel territorio provinciale.

Il progetto intendeva dotare i distretti di un modello di inserimento lavorativo progettato in modo condiviso e sperimentato con tirocini da gestire negli ambiti territoriali. Si intendeva promuovere lo sviluppo di competenze nei territori favorendo un approccio multidisciplinare che prevedesse il contributo degli operatori appartenenti al sistema sociosanitario e del lavoro.

Gli obiettivi dell'AdS erano i seguenti:

1. *Definire un modello di gestione degli inserimenti lavorativi* condiviso dagli enti che costituiscono la rete del territorio
2. *Elaborare una macro-procedura* di presa in carico della persona disabile, sperimentarla nei distretti e valutarne riproducibilità e trasferibilità
3. *Sviluppare competenze* nella gestione dei servizi di inserimento di persone disabili nel sistema dei piani di zona
4. *Costruire riferimenti concettuali condivisi* tra attori dell'inserimento lavorativo che operano in sistemi diversi elaborando un vocabolario comune

L'azione è stata influenzata dalla parallela elaborazione delle linee di indirizzo regionali sull'inserimento lavorativo delle persone disabili. Lo scenario che si andava prefigurando da parte della Regione Lombardia circa le modalità di gestione della dote disabili ha fornito le indicazioni

per definire aggregazioni all'interno dei distretti fra enti appartenenti ai sistemi istruzione e formazione professionale, lavoro, socio-sanitario.

Alla luce dello scenario regionale che implica lo sviluppo di tavoli locali cui demandare un ruolo di governance nella gestione degli inserimenti lavorativi, il primo obiettivo "Definire un modello di gestione degli inserimenti" diventa più ambizioso. Si sviluppa la riflessione sulle modalità da adottare per definire una funzione di governance dell'inserimento lavorativo nei territori e sulle modalità di formalizzazione del sistema di relazioni avviato a livello provinciale e nei territori.

L'AdS avviata dalla Provincia prevedeva un ambito di governance con funzioni di indirizzo costituita dalla Cabina di regia (CdR). Inoltre prevedeva un percorso laboratoriale finalizzato a fornire competenze nella gestione del processo d'inserimento lavorativo agli operatori dei distretti, la sperimentazione di tirocini nei distretti ed un workshop conclusivo per presentare agli stakeholder del territorio acquisizioni e criticità emerse nel percorso.

La referente del CMD che ha seguito il progetto ha riscontrato dapprima una forte richiesta di coinvolgimento da parte dei Distretti che ha portato alla decisione di ampliare l'originario numero: dai 3 inizialmente previsti ai 6 presenti nel territorio provinciale (settembre '13).

Successivamente (ottobre-novembre '13) partecipando ai tavoli previsti dalla DG Istruzione, Formazione, Lavoro, per definire le indicazioni da includere nelle Linee di indirizzo regionali (deliberate il 20/12/13), ha avuto modo di confrontarsi con lo scenario che avrebbe caratterizzato la programmazione regionale nel prossimo triennio.

Da qui la scelta di condividere con la CdR dell'Ads il nuovo scenario e la decisione di avviare tavoli locali ancorati alle specifiche situazioni dei 6 distretti. Le azioni realizzate hanno in parte confermato l'impianto originale introducendo però alcune innovazioni come i tavoli locali ed i gruppi di lavoro tematici.

A consuntivo le attività sviluppate nel corso dell'AdS sono le seguenti:

- Cabina di regia – 7 incontri tra ottobre '13 e maggio '14
- Laboratorio formativo consulenziale – 5 incontri tra dicembre '13 e gennaio '14
- Tavoli locali – in ogni distretto si sono tenuti almeno 2 incontri tra febbraio e maggio
- Gruppi di lavoro tematici: sono stati tre tenuti tra marzo e maggio
- progettazione scheda di segnalazione utente con enti accreditati
- protocollo e regolamento con un sottogruppo della CdR
- programmazione del workshop
- sperimentazione nei territori di tirocini rivolti ad utenti selezionati con criteri condivisi – maggio – settembre
- Workshop conclusivo – 13 giugno

Inoltre una referente dell'AdS ha partecipato ad un incontro di presentazione dell'AdS con i docenti del sistema istruzione organizzato dall'UST.

L'Ads si è quindi caratterizzata come il luogo dove **socializzare il nuovo scenario che si prospettava a livello regionale con gli attori mantovani attivamente coinvolti nella gestione dei servizi di inserimento lavorativo**. Inoltre l'AdS ha costituito l'ambito per favorire la crescita nei distretti di condizioni favorevoli allo sviluppo di reti strutturate tra i sistemi istruzione, formazione

professionale, lavoro e il sistema socio-sanitario. Le reti hanno cominciato a sperimentarsi nella maggior parte dei territori nell'ambito dell'AdS.

L'azione ha utilizzato un approccio centrato su

- condivisione della progettazione del servizio pur in presenza di tempi che si sono rivelati molto impegnativi a seguito dell'uscita delle linee di indirizzo regionali
- attivazione degli attori chiamati a partecipare alle diverse azioni
- valorizzazione di un metodo multidisciplinare dal momento che ogni sistema rappresentato ha propri riferimenti concettuali e un proprio vocabolario
- sperimentazione del modello a partire dai tirocini rivolti a due utenti per singolo distretto individuati in modo consensuale tra gli attori dei tavoli locali

Questo metodo di lavoro ha consentito di salvaguardare le notevoli differenze presenti fra i territori per quanto concerne le modalità adottate per il lavoro di rete finalizzato a supportare l'inserimento lavorativo.

In questo senso si può parlare di un vero e proprio modello provinciale in grado di salvaguardare le specificità dei singoli distretti individuando comunque una linea comune di sviluppo estendibile a tutte le sei realtà territoriali nonostante le differenze individuate.

Il modello

Le caratteristiche essenziali del Modello assunto dalla Provincia di Mantova sono dunque

- *Collaborazione con il CMD* cui viene demandato la funzione di governance delle azioni per migliorare i processi di inserimento lavorativo
- *Coinvolgimento degli attori* dei diversi sistemi che operano nell'ambito dell'inserimento lavorativo
- *Condivisione delle risorse* che i singoli sistemi possiedono per quanto riguarda conoscenza e valutazione del disabile, servizi per migliorare l'occupabilità, relazione con il sistema impresa (anche non in obbligo), servizi per incrementare l'occupazione
- *Formalizzazione in un protocollo e in Linee operative* delle modalità di segnalazione, selezione ed abbinamento dei candidati

L'obiettivo è consentire lo sviluppo del lavoro di rete per valorizzare le risorse e le potenzialità presenti nei territori.

Si è inteso evitare una modalità che fosse uguale per tutti individuando un metodo che consentisse di partire dal minimo comun denominatore, cioè da funzioni minime che in ogni territorio si potessero rapidamente attivare a cominciare dalla prossima programmazione e quindi dalla gestione dei prossimi avvisi.

Per presidiare lo sviluppo del processo avviato si è ritenuto di conferire al CMD la funzione di governo del sistema delineando una struttura di governance che verrà valutata dopo il primo anno di sperimentazione.

Caratteristiche del territorio

Nel territorio emergono modalità di gestione dei servizi di inserimento lavorativo che si differenziano in base ad alcune variabili. Nel corso delle interviste a tre distretti, nel lavoro con la CdR e durante i laboratori le variabili individuate sono le seguenti:

- Struttura organizzativa
- Budget destinato ai servizi di inserimento lavorativo
- Funzione della dote disabili nella gestione dei servizi
- Funzione del Cead
- Connessione con altri servizi finalizzati all'inserimento lavorativo
- Rapporto con gli enti accreditati

Struttura organizzativa

Risulta essere la variabile di fondo che determina la sostanziale differenza nel processo di presa in carico per l'inserimento lavorativo. In alcuni territori il servizio è attivato in occasione dell'avvio della dote, in altri c'è un passaggio evolutivo che porta all'individuazione di ruoli che presidiano il servizio indipendentemente dalla dote, a Viadana la scelta organizzativa si è orientata alla definizione di ruoli assunti alla gestione del servizio che utilizza anche altri finanziamenti

Budget destinato ai servizi d'inserimento lavorativo

E' presente solo nel caso in cui il distretto (vedi Viadana) ha fatto la scelta di dotarsi di una funzione indipendentemente dalla dote disabili

Funzione della dote disabili nella gestione dei servizi di inserimento lavorativo

In quasi tutti i distretti il servizio si attiva in occasione dell'uscita dell'avviso relativo alla dote, con il rischio di svalorizzare altri finanziamenti che potrebbero essere veicolati nella gestione degli inserimenti lavorativi

Funzione del Cead

Si rivela importante la presa in carico da parte di un'assistente sociale del Cead che sviluppa con l'utente un progetto "esistenziale" e collabora al lavoro di equipe con l'operatore che sviluppa il progetto professionale

Connessione con altri servizi finalizzati all'inserimento lavorativo

E' possibile stabilire sinergie con altri servizi che favoriscono l'inserimento nel mercato del lavoro come ad esempio gli sportelli lavoro dei CPS o l'utilizzo dell'art. 5 L.381/91 da parte della pubblica amministrazione, solo dove esiste un nucleo stabile di operatori in grado di definire una politica organizzata di gestione dei servizi

Rapporto con gli enti accreditati

Emerge un quadro differenziato che prevede rapporti di partenariato organizzati in lavoro di equipe (Viadana), convenzioni che attivano gruppi di lavoro informali (la maggioranza dei distretti)

Emerge un ciclo di vita che qualifica in senso temporale lo sviluppo del servizio di inserimento lavorativo nel territorio provinciale. Le diverse fasi del ciclo di vita: avvio, strutturazione e consolidamento del servizio, sono determinate dal livello di articolazione di alcune funzioni:

- **organizzative** connesse all'individuazione di ruoli cui demandare la gestione del processo di inserimento
- **finanziarie** legate alla possibilità di sostenere economicamente il servizio
- **relazione con il territorio** quindi connesse all'integrazione con i servizi inviati e con gli enti accreditati, le aziende e le cooperative sociali e alla formalizzazione della relazione con accordi o protocolli
- **strumentazione di supporto** per l'attività degli operatori: schede utente informatizzate, strumenti condivisi con gli enti inviati per la segnalazione degli utenti

Nella maggior parte dei territori la fase di sviluppo del servizio è posizionata al momento dell'avvio.

Emergono alcuni i casi in cui singole funzioni sono maggiormente strutturate. E' il caso del comune di Curtatone per la definizione dei ruoli e del distretto di Ostiglia per le modalità di relazione con il CeAD.

Nel distretto di Viadana assistiamo al consolidamento del servizio perché le diverse funzioni sono posizionate al livello di sviluppo più alto.

LO SVILUPPO DEL MODELLO

I principi

La decisione di ampliare il coinvolgimento dei diversi sistemi presenti nei territori, convocando tavoli locali, è stata la chiave che ha consentito di rendere l'AdS un ponte fra la situazione in atto e il nuovo scenario delineato dalle linee di indirizzo regionali e dal piano provinciale.

Nei distretti esistono accordi formalizzati tra Distretto o Consorzio ed enti accreditati tendenzialmente finalizzati ad individuare modalità di collaborazione per l'utilizzo dei finanziamenti connessi alla dote disabili.

Con l'AdS ci si è proposti di strutturare sia il livello provinciale che il livello distrettuale. Il primo, tramite l'istituzionalizzazione della funzione della CdR che verrà convocata dal CMD e il secondo tramite l'istituzionalizzazione dei tavoli locali avviati nell'ambito dell'AdS.

I principi alla base della formalizzazione della collaborazione e del lavoro di rete sono i seguenti:

- **Consolidamento della collaborazione tra i sistemi attivi nell'inserimento lavorativo:** sanitario, sociale, istruzione e lavoro
- **Individuazione di un ruolo propositivo della CdR** che assume una funzione di governance e di stimolo della rete
- **Alleanza tra attori della filiera dei servizi per l'inserimento lavorativo** e quindi corresponsabilizzazione nell'attivazione degli attori locali e nello sviluppo dei servizi nei distretti
- **Formalizzazione della collaborazione** fra i componenti dei tavoli locali che si impegnano ad una presenza costante (bimensile) ed a sottoscrivere le Linee operative per la gestione delle segnalazioni di candidati

- **Individuazione di un referente del tavolo** la cui funzione è di essere garante e facilitatore della comunicazione tra i sistemi coinvolti
- **Ampliamento della funzione del tavolo** pensando inizialmente al governo della sperimentazione nell'ambito dell'AdS e successivamente alla gestione del piano provinciale e successivamente anche ad altri finanziamenti
- **Impegno nella raccolta dei dati sull'utenza in carico** per fornire una visibilità del bisogno intercettato

I ruoli

I ruoli che si vanno delineando nello sviluppo del lavoro di rete che verrà valorizzato nella prossima programmazione prevedono che

- la Provincia tramite il CMD svolgerà una funzione di governance della Cabina di Regia che vede la partecipazione degli attori coinvolti nell'AdS
- Distretti, ASL, DSM e UST svolgeranno una funzione di congiunzione tra CdR e territori per rendere operative le linee di indirizzo che emergeranno nell'ambito della CdR e saranno chiamati a promuovere tavoli di distretto con il coinvolgimento degli enti accreditati, volti ad attivare programmi di sostegno all'occupabilità e all'occupazione, utilizzando le diverse risorse a disposizione;
- CMD, Distretti, ASL, DSM e UST svolgeranno all'interno della CdR una funzione di monitoraggio delle attività gestite dalla rete e dai singoli territori per verificare il raggiungimento degli obiettivi e le modalità operative adottate dalla rete e formalizzate nei protocolli d'intesa. Una particolare attenzione verrà concentrata nei confronti del processo di segnalazione e valutazione dei candidati. Gli organismi assicureranno la condivisione delle modalità operative adottate all'interno delle proprie organizzazioni;
- CMD e ASL si impegnano a garantire il diritto d'informazione ai loro utenti fornendo le informazioni relative alle modalità di utilizzo della dote disabili nell'ambito dei colloqui di iscrizione alla lista L. 68 e dei colloqui previsti dalla Commissione Invalidi.

L'ipotesi di sviluppo prevede che gli incontri della CdR saranno bimensili. Questi ruoli verranno ratificati all'interno di un protocollo provinciale che verrà firmato da Provincia, Distretti, ASL, DSM e UST.

SCHEDE DI APPROFONDIMENTO

Le persone appartenenti alle cosiddette “categorie protette”

Di seguito l'elenco delle “categorie” in cui si suddividono le persone che beneficiano della Legge 68/99, il dato che le accomuna è lo stato di disoccupazione (D.lgs 181/00 e 297/02):

- Persone in età lavorativa che hanno un certificato di invalidità civile > 45% disoccupate (D.lgs 181/00 e 297/02).
- Persone in età lavorativa che hanno un certificato di invalidità del lavoro > 33% disoccupate(D.lgs 181/00 e 297/02).
- Persone sorde disoccupate (D.lgs 181/00 e 297/02).
- Persone cieche disoccupate (D.lgs 181/00 e 297/02).
- Persone in età lavorativa di cui all'art. 18 della legge 68/99 (orfani, vedove, invalidi di guerra, etc.) disoccupate (D.lgs 181/00 e 297/02).

Non si deve essere stati dichiarati dalle Commissioni Asl competenti "incollocabili al lavoro".

Fonte

www.provincia.mantova.it/extendedsearch_modul.jsp?area=40&ID_LINK=278&page=7&id_context=1961,
per ulteriori approfondimenti si consulti la Carta dei Servizi scaricabile dal sito *www.sintesi.provincia.mantova.it*, dal menu cittadini/servizi.

Numero di iscritti al Collocamento Mirato Disabili per Distretto

Iscritti al CMD per Distretto Aprile 2014	
Distretto	Utenti iscritti
Asola	263
Guidizzolo	365
Mantova	913
Ostiglia	310
Suzzara	392
Viadana	257

Scheda segnalazione

SCHEDA DI SEGNALAZIONE DESTINATARIO DOTE DISABILI

Lo scrivente

Servizio/ U.O./Ente	
---------------------	--

tramite l'operatore:

Cognome	
Nome	
Sede di lavoro	
Telefono	
e-mail	

segnala, quale candidato ad usufruire alle Doti Disabili provinciali, il destinatario:

Cognome:	Nome:
-----------------	--------------

Data, _____ l'Operatore segnalante, _____

& / & / & / & / & / &

PUNTEGGIO ASSEGNATO: _____ **punti** (*parte a cura del Collocamento Mirato Disabili*)

Fascia attribuita al Destinatario, al termine dell'iter di assegnazione dote::

- Fascia 1** (punteggio da 20): intensità d'aiuto bassa, necessità di un "orientamento" o di un percorso minimo di accompagnamento;
- Fascia 2** (punteggio da 50): intensità d'aiuto media, necessità di servizi dedicati;
- Fascia 3** (punteggio da 70): intensità d'aiuto alta, necessità di servizi intensivi e dedicati per un lungo periodo;
- Fascia 4** (punteggio da 85): intensità d'aiuto molto alta, necessità di servizi di accompagnamento continuo nell'arco della vita lavorativa.

& / & / & / & / &

PARERE POSITIVO DEL TAVOLO LOCALE DI.....

Data, _____ Il/La Responsabile, _____

TUTELA DELLA PRIVACY

Della presente scheda è assicurata la riservatezza delle informazioni fornite e acquisite. La Provincia di Mantova, Servizio Collocamento Mirato Disabili, è garante della custodia e dell'uso delle informazioni e dei dati sensibili ivi inseriti, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di rispetto della privacy (D.Lgs, n. 196/2003).

Qualora fosse beneficiario di una dote quale Ente Accreditato preferirebbe come erogatore dei servizi? _____

ESPERIENZE LAVORATIVE E/O DI TIROCINIO (INDICARE I PERCORSI PIÙ SIGNIFICATIVI)

Anno d'inizio:	Durata:	Azienda ospitante:	Comune:
Mansione			
Tipo di rapporto			
Motivo cessazione			

Anno d'inizio:	Durata:	Azienda ospitante:	Comune:
Mansione			
Tipo di rapporto			
Motivo cessazione			

Anno d'inizio:	Durata:	Azienda ospitante:	Comune:
Mansione			
Tipo di rapporto			
Motivo cessazione			

Anno d'inizio:	Durata:	Azienda ospitante:	Comune:
Mansione			
Tipo di rapporto			
Motivo cessazione			

Anno d'inizio:	Durata:	Azienda ospitante:	Comune:
Mansione			
Tipo di rapporto			
Motivo cessazione			

Ha già svolto in precedenza (o sta svolgendo) esperienze propedeutiche al lavoro:

- Stage/alternanza scuola-lavoro Sì No Con quale Ente promotore? _____
- Tirocini Sì No Con quale Ente promotore? _____
- Borse lavoro Sì No Con quale Ente promotore? _____
- Tirocini riabilitativi/risocializzanti Sì No Con quale Ente promotore? _____
- Altro _____ Sì No Con quale Ente promotore? _____

DISPONIBILITA' LAVORATIVE E FORMATIVE

Tempo pieno	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Part-time verticale	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Turni	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Part-time orizzontale	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
Percorsi formativi	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Tirocini	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No

LAVORO CERCATO (indicare, se conosciuti, i profili desiderati e/o esplicitati dal destinatario, in linea con le esperienze precedenti o con la qualifica posseduta; indicare nelle Note la loro effettiva realistica):

Mansione		Note
Mansione		
Mansione		

SITUAZIONE SANITARIA / ASSISTENZIALE

Diagnosi (da certificato di invalidità): _____

Tipologia di disabilità:

Psichica

Sensoriale:

Intellettiva

Linguaggio

Udito

Vista

Fisica (se non codificato altrimenti)

Cause e concause:

Perdita anatomica degli arti

Malformazioni congenite

Limitazione funzionale movimenti articolari

Malattie infettive

Neurologica

Traumi traffico

Respiratoria

Traumi domestici

Cardio-circolatoria

Altre cause violente

Altro _____

Intervento chirurgico mutilante

La persona non può lavorare in prossimità di macchine semoventi, carichi pendenti o pericoli di precipitazione (da certificato di invalidità)

GRADO DI INVALIDITA' RICONOSCIUTA: _____ %

Rilasciato da: _____ Rilasciato il: _____ Ultima revisione il: _____

ALTRA SITUAZIONE DI DISAGIO DA SEGNALARE:

- Tossicodipendente attuale passata
- Alcolodipendente attuale passata
- Condannato, in regime di ristrettezza penale attuale passata
- Mese e anno fine pena prevista (se disponibile): ____/____
- Disagio economico - sociale - culturale attuale passata
- altro _____ attuale passata

- Trattamenti farmacologici e/o riabilitativi in atto: Sì No

Annotazioni terapia e/o tipo di riabilitazione: _____

EVENTUALI CONTATTI CON SERVIZI SOCIALI E/O SANITARI PUBBLICI:

- Servizi Sociali Comune di _____ costanti occasionali
- Servizio Disabili e Handicap – ASL, di _____ costanti occasionali
- Ser.D. di _____ costanti occasionali
- DSM – Servizio Psichiatrico Territoriale di _____ costanti occasionali
- Atri servizi pubblici (specificare): _____ costanti occasionali

Operatore di riferimento (eventuale) _____ Recapito _____

Operatore di riferimento (eventuale) _____ Recapito _____

SUSSIDI:

Pensione di invalidità Sì No Indennità di accompagnamento Sì No

Assegno di inabilità Sì No Sussidio comunale Sì No

Indennità INAIL Sì No Altro (specificare): _____

BREVI NOTE LIBERE RELATIVE ALL'UTENTE

SUGGERIMENTI PER LA COSTRUZIONE DEL PERCORSO DOTALE

Tipologia di percorso: Utente collocabile direttamente con contratto di lavoro

Utente collocabile con percorsi di accompagnamento

Utente collocabile in contesti lavorativi protetti

Urgenza economica (personale e/o della famiglia): Sì No

Impegno lavorativo settimanale consigliato: Full-time Part-time

Motivazione: _____

Bisogno di percorsi formativi propedeutici all'inserimento

Bisogno di percorsi di tirocinio finalizzati all'inserimento

Bisogno di percorsi di tirocinio finalizzati all'osservazione delle potenzialità lavorative

Bisogno di definire meglio il profilo lavorativo

Bisogno di un supporto alla ricerca attiva del lavoro

Bisogno di accompagnamento continuo e supporto motivazionale nelle scelte

Bisogno di mantenere la rete di sostegno tra i servizi/soggetti di pertinenza,
a supporto del percorso attivato

Bisogno di supporto e accompagnamento al periodo post-assunzione

Bisogno di accompagnamento all'attivazione di un'attività imprenditoriale