

Buone prassi della rete dei servizi pubblici e privati
del collocamento mirato di Verona e Provincia

Un lavoro mirato é possibile. *Insieme.*

FOR-TI a Verona

Rete provinciale per la FORmazione e l'accompagnamento al Tirocinio e al lavoro dei disabili
e attività di supporto al servizio pubblico di Collocamento Mirato (cod. 783-0001-1508-2018)



Indice

1. Introduzione	03	<u>Disability Management</u>	41
		<u>Lavoro di Rete</u>	44
		<u>Servizio di interpretariato Lis</u>	46
		<u>Aspetti previdenziali e disabilità</u>	47
		4. Servizi	58
		<u>Collocamento Mirato</u>	59
		<u>Servizi di integrazione lavorativa dell'Aulss 9</u>	62
		<u>Servizi per il lavoro privati accreditati esperti in disabilità e lavoro</u>	65
		<u>Organismi di formazione coinvolti</u>	66
		<u>Centri di Salute Mentale</u>	68
		<u>Self Help</u>	70
		<u>Cooperativa Sociale Onlus</u>	72
		<u>Inail</u>	72
		<u>Cooperative di tipo B e Art. 14</u>	76
		<u>Gruppo Asperger Veneto</u>	80
		<u>Associazioni Aderenti Consulta dibilità Comune di Verona</u>	84
		5. Sitografia	89
2. Narrazioni	07		
<u>La Storia di Stefano</u>	08		
<u>La Storia di Francesca</u>	09		
<u>La Storia di Fausto</u>	10		
<u>La Storia di Roberta</u>	11		
<u>La Storia di Alberto</u>	13		
<u>La Storia di Mario</u>	14		
<u>La Storia di Aisha</u>	16		
<u>La Storia di Maria</u>	18		
<u>La Storia di Andrea</u>	19		
<u>La Storia di Vincenzo</u>	21		
<u>La Storia di Carlo</u>	22		
3. Strumenti e Metodi	24		
<u>Il Progetto Personalizzato di inserimento lavorativo</u>	25		
<u>Valutazione delle capacità</u>	28		
<u>Percorsi Empowerment</u>	32		
<u>Tirocinio</u>	36		
<u>Consulenza alle Aziende</u>	38		



01

Introduzione

Prima di iniziare

«Io non sono la mia carrozzina, così come nessuno sarà mai il suo paio di scarpe. Ognuno di noi è le proprie abilità, non le proprie difficoltà».
(Iacopo Melio)

Il passaggio di competenze in materia di Politiche attive del lavoro dalle Amministrazioni Provinciali all'Amministrazione Regionale iniziato nell'aprile del 2018 ha fatto emergere le grandi differenze territoriali che nel tempo si sono radicate nelle 7 Province del Veneto nell'organizzazione dei servizi del territorio a supporto degli interventi di Collocamento Mirato. La Regione Veneto con la DGR nr. 1508 del 16 ottobre 2018 ha promosso la presentazione di progetti a valere sul Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili (FRD) - Programma di interventi in materia di collocamento mirato 2018-2019 (Art. 4 legge regionale 3 agosto 2001 n. 16 Area Capitale umano, Cultura e Programmazione Comunitaria – Direzione Lavoro) con l'obiettivo di:

- Promuovere l'inserimento sociale e lavorativo delle persone con disabilità iscritte alle liste del collocamento mirato e aumentarne l'occupabilità.
- Consolidare, come prevede l'art. 1 del D.Lgs. 151/2015, una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio per lo svolgimento di attività di ac-

compagnamento e di supporto della persona con disabilità presa in carico.

Per il territorio di Verona e provincia, il progetto FOR-TI a Verona: rete provinciale per la FORMazione e l'accompagnamento al Tirocinio e al lavoro dei disabili e attività di supporto al servizio pubblico di Collocamento Mirato (Dgr 1508/18) è stato gestito dal Capofila Centro Polifunzionale Don Calabria.

Il Programma ha permesso di finanziare l'attività di supporto al Collocamento Mirato per le persone con disabilità e per i Servizi pubblici di Collocamento Mirato.

Per valorizzare le relazioni esistenti, agli Enti Capofila del progetto è stato chiesto di definire un Piano Provinciale che comprendesse il maggior numero possibile di soggetti coinvolti nella rete del Mirato e che individuasse i bisogni e le azioni che necessitano di priorità nel territorio.

Il Piano Provinciale del Collocamento Mirato di Verona ha coinvolto 26 partecipanti a rappresentanza del Collocamento Mirato, dei 3 SIL (Servizi di Integrazione Lavorativa) dell'Aulss 9, i Serd (Servizi dipendenze), i CSM (Centri Salute Mentale), Inail, Cooperative sociali, Confindustria, Servizi per il lavoro, Agenzie interinali ed Enti di formazione.

Il quadro emerso evidenzia la presenza di una rete territoriale consolidata nel tempo a soste-

gno del rapporto tra pubblico e privato nell'ambito delle attività per gli iscritti al collocamento mirato ed evidenzia la necessità di mantenere e migliorare i servizi offerti anche nel quadro della regionalizzazione dei Cpi nel rispetto della peculiarità di ogni territorio provinciale. Il progetto ha coinvolto (al 30.09.20) **710 persone** che hanno partecipato ad attività di **orientamento professionale**, **percorsi di potenziamento delle capacità trasversali** (n. percorsi 9 con 6 utenti x edizione), **corsi di formazione** (n. corsi 53) e **tirocini** (21 Tirocini 2 mesi, 14 Tirocini 4 mesi). Sono stati attivati anche **78 percorsi individuali per utenti psichici** e 10 edizioni di gruppo di **TRAL – Tecniche di Ricerca Attiva del Lavoro** (6 utenti per edizione).

Le attività di orientamento e di accompagnamento al lavoro sono state gestite dai seguenti servizi privati accreditati del territorio, specializzati in disabilità e lavoro, che da molti anni collaborano con il Collocamento Mirato in un'ottica di sussidiarietà: Medialabor srl, Energie Sociali Cooperativa sociale Onlus, Istituto Poverette della Casa di Nazareth e Associazione San Gaetano.

I corsi di formazione hanno riguardato le seguenti tematiche:

- **12 informatica avanzata**
- **17 informatica di base**
- **2 lingua inglese**

- **2 addetto alla contabilità**
- **3 addetto ai servizi di cucina**
- **7 addetto al supermercato**
- **3 addetto alle pulizie**
- **2 addetto al magazzino**
- **5 segreteria**

E sono stati erogati da:

Agora' Assoc. Per lo sviluppo, Anapia Regionale del Veneto Impresa Sociale a Responsabilità limitata, Associazione San Gaetano, Centro Servizi Cisl (CSC) Srl, ENAIP Veneto Impresa Sociale, F.I.C.I.A.P. Veneto, Fondazione Enac Veneto C.F.P. Canossiano, Fondazione Scaligera Formazione, Istituto Poverette della Casa di Nazareth, Istituto Regionale per l'educazione e gli studi cooperativi, Manpower Talent Solution Company s.r.l., Provincia Italiana S. Cuore degli Stimmadini, Scuola Centrale di Formazione, Umana Forma S.r.l.

Il progetto ha anche permesso l'organizzazione di **6 incontri di animazione territoriale** che hanno coinvolto **122 partecipanti** appartenenti a **34 servizi** della rete territoriale.

Le tematiche affrontate sono state:

- Il sistema del collocamento mirato e aggiornamenti sulle nuove disposizioni per gli utenti e le aziende e gli incentivi per le aziende a cura del Collocamento Mirato.

- Il Servizio d'Integrazione Lavorativa Aulss9 nel sistema del Collocamento Mirato a cura dei referenti Sil Aulss9.
- Pensioni, indennità, agevolazioni lavorative a cura del patronato Inas Cisl e il reinserimento lavorativo degli invalidi Inail e gli incentivi Inail per le aziende a cura dell'Inail Sede Verona e Legnago.
- Disabilità e lavoro - Soluzioni e criticità: le prospettive del medico del lavoro e del medico competente a cura del Medico del lavoro.
- Percorsi a supporto dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità: Valutazione delle capacità lavorative, Mantenimento del posto di lavoro e il Disability management a cura di Medialabor Centro Don Calabria.
- Le principali disabilità di tipo psichiatrico, le difficoltà e soluzioni rispetto all'inserimento lavorativo a cura di Gruppo Asperger Veneto, Cooperativa Self Help, Centri salute Mentale Aulss 9, Medialabor srl.

Il progetto ForTi a Verona ha permesso di evidenziare i principali strumenti ed esperienze che il territorio riconosce come efficaci, di supporto all'accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità nell'ambito del sistema pubblico – privato di Collocamento Mirato. Tali strumenti ed esperienze sono state sinte-

tizzate nel presente manuale e forniscono un esempio virtuoso se pur limitato rispetto a tutta la ricchezza e dinamicità di questa comunità. Ringraziamo la Regione Veneto che ha promosso e finanziato le attività del progetto, Veneto Lavoro Unità Operativa Collocamento Mirato di Verona e provincia e tutti i servizi della rete territoriale pubblico-privato che hanno contribuito alla realizzazione del progetto e del presente manuale.

*Il presente Manuale è interattivo.
Ogni pagina con contenuto interattivo
è identificata da questo simbolo **

02

Narrazioni

01

La Storia di Stefano

Servizi

Gruppo Asperger Veneto

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Quella volta che...

Stefano dopo pochi giorni di tirocinio si è innamorato di una sua collega, l'unica che con una sensibilità molto materna l'aveva protetto e accolto. La collega, sempre molto gentile, non trovava il coraggio di allontanarlo in modo fermo e per un lungo periodo siamo stati tutti in balia dei "ma mi dispiace ferirlo!", dei "ma perché non risponde più ai miei messaggi?", dei "ma cosa ho fatto di male?", "ma come spiego a mio marito che i messaggi che mi manda sono solo frutto della sua fantasia?", dei "ti prego non dirgli nulla che poi ci rimane male!".

Affidandoci all'esperienza del Gruppo Asperger Veneto abbiamo potuto affrontare questa piccola emergenza con le dovute cautele, la corretta fermezza ma anche la comprensione di alcune dinamiche che accomunano tutti noi, che siamo al contempo educatori, operatori, dirigenti d'azienda, utenti ma soprattutto esseri umani!

Sintesi Progetto Personalizzato

Stefano è nato nel 1996 ed è stato preso in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2019 su segnalazione del Gruppo Asperger Veneto che lo ha proposto per un tirocinio presso un'azienda del settore assicurativo.

La relazione conclusiva sulle capacità lavorative

(Legge 68/99) riporta come limitazioni le situazioni di responsabilità e l'autonomia decisionale. Ha un diploma di tecnico per il turismo. Concordiamo con l'azienda un tirocinio di 4 mesi con mansioni impiegate generiche.

Il Gruppo Asperger Veneto ci ha fornito una scheda redatta dagli specialisti che conoscono Stefano con le sue caratteristiche peculiari, la motivazioni al lavoro, le osservazioni di particolare rilevanza emerse durante le precedenti esperienze professionali, gli ambiti principali di interesse e le competenze già acquisite e soprattutto gli accorgimenti da adottare in azienda. Questa scheda ci ha permesso, pur conoscendo poco Stefano, di avere una buona base di partenza per il monitoraggio aziendale.

Durante il tirocinio sono emerse alcune difficoltà relazionali (in particolare con una collega) che Stefano non era in grado di gestire non avendone una piena consapevolezza.

Il contatto con il Gruppo Asperger Veneto che ha fornito ulteriori suggerimenti per affrontare le difficoltà e la disponibilità dell'azienda nel farsi aiutare e consigliare sull'atteggiamento migliore da tenere, ha permesso di contenere, gestire e alla fine risolvere con successo il problema.

Il tirocinio si è risolto con un'assunzione di 3 anni con contratto di apprendistato.



La Storia di Francesca

Servizi

Collocamento Mirato

Strumenti e Metodi

Consulenza alle Aziende

Quella volta che...

Abbiamo capito l'importanza delle parole usate al momento giusto, quanto una parola può pesare, ferire, farci ridere o destabilizzare una conversazione.

Quella volta in cui, senza pensare, abbiamo detto a Francesca, persona non vedente, che avrebbe dovuto scegliere tra due opportunità lavorative "alla cieca" e sempre quella volta in cui lei stessa ci ha tolto dall'imbarazzo facendosi una sana risata.

In quel momento abbiamo capito tutti che, se partiamo da una base sicura di reciproco rispetto e intelligenza, una buona dose di ironia può risolvere tutto e insegnarci tanto!

Sintesi Progetto Personalizzato

Francesca è nata nel 1983 ed è stata presa in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2012.

E' stata segnalata direttamente dal Collocamento Mirato poiché inserita ai primi posti nella lista dei centralinisti non vedenti.

Per poter essere inserita attraverso quella lista Francesca aveva però bisogno di un'abilitazione che si poteva ottenere solo attraverso un corso di formazione di 2 anni o un'esperienza di

lavoro di almeno 6 mesi in quella mansione. Francesca però non avrebbe potuto lavorare un giorno di più o avrebbe perso il posto in graduatoria.

Lavorando assieme al Collocamento Mirato sono state individuate 2 aziende potenzialmente interessate ad una collaborazione poiché alla ricerca di un lavoratore con legge 68 da inserire con mansione di centralinista-Front Office.

Una delle due aziende si è dimostrata disponibile all'incontro ed in seguito all'organizzazione di un tirocinio di 300 ore che si è svolto con esito positivo.

Al tirocinio è seguita un'assunzione di 6 mesi con mansione di centralinista/front office.

Al termine del contratto l'azienda ha rilasciato a Francesca il certificato per l'abilitazione come centralinista non vedente ed è stata disponibile ad un'assunzione a tempo indeterminato.

Durante un incontro presso il Collocamento Mirato con il nostro servizio e Francesca è stata approfondita la scelta della persona di continuare il lavoro in azienda con conseguente perdita automatica della posizione in graduatoria.

Francesca a quel punto ha scelto la proposta dell'azienda di un'assunzione a Tempo indeterminato.



La Storia di Fausto

Servizi

Servizi di integrazione lavorativa Aulss 9

Strumenti e Metodi

Valutazione Capacità

Percorsi Empowerment

Quella volta che...

Ho pensato che con questo ragazzo non avrei potuto fare nulla. Si presenta nel mio ufficio con uno sguardo rivolto solo alla porta con l'unico pensiero della fuga. Cerco di spiegare al meglio le possibilità che possiamo offrire, il laboratorio di approfondimento delle capacità lavorative, le prove che simulano diverse lavorazioni aziendali... e lui scrive, scrive ogni parola che dico... e poi chiede "che simulano cosa?", "simulano diverse...lavorazioni...aziendali" e mi ritrovo a dettare, parola per parola, la descrizione di ogni singola attività, sempre più preoccupata su come proseguire in queste condizioni.

E poi quella volta che, un mese dopo, mi ritrovo al telefono con la sua operatrice a descrivere le doti manuali sorprendenti che Fausto ha manifestato durante le prove: velocità, accuratezza, precisione e determinazione.

Le persone e le loro risorse sono ogni volta una sorpresa e non si possono non coltivare nel nostro lavoro una continua fiducia e ottimismo!

Sintesi Progetto Personalizzato

Fausto è nato nel 1991 ed è stato preso in carico dal servizio di inserimento lavorativo a gennaio 2020. Ci viene segnalato dal Servizio di Integrazione Lavorativa dell'Aulss per un percorso di

orientamento professionale e valutazione delle capacità lavorative.

Il percorso è iniziato con un incontro con l'operatrice che lo ha segnalato che ha introdotto il percorso di Fausto presso di loro facendo una descrizione dettagliata delle esperienze di tirocinio intraprese (una in corso) e delle difficoltà riscontrate che andavano valutate in modo più approfondito.

In particolare risultava complesso per la collega capire se la difficoltà di Fausto fosse legata più ad una difficoltà di performance (manualità, tecnica, velocità) o relazionale.

A seguito della valutazione delle capacità lavorative è emerso che se Fausto viene aiutato ad avere chiaro l'obiettivo da raggiungere, può avere una buona performance.

Tuttavia non è stato possibile valutare se la performance rimane sullo stesso livello anche nel lungo periodo o a contatto con altri colleghi ma è certo che di sicuro l'aumento di variabili sul luogo di lavoro rendono più complesso per Fausto lo svolgimento dell'attività lavoro con serenità e buoni risultati.

Al termine della valutazione, è stato proposto a Fausto di continuare con un breve percorso di potenziamento delle capacità trasversali (Empowerment) per aumentarne le competenze relazionali e contemporaneamente si è concordato con l'operatrice di provare a segnalargli per un tirocinio in un'azienda che ricerca ragazzi giovani per una mansione abbastanza ripetitiva.



04

La Storia di Roberta

Servizi

Cooperative di tipo B e Art. 14

Servizi di integrazione lavorativa Aulss 9

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Valutazione Capacità

Quella volta che...

Ho accettato la sfida, sì perché già dal nostro primo incontro capisco che con Roberta il percorso non sarà facile. Roberta viene accompagnata al nostro primo colloquio da mamma e papà: il papà non dice niente, a parlare è la mamma perché Roberta è molto in difficoltà. Capisco subito che sono i genitori che spingono per un percorso "lavorativo".

La ragazza, mi dice la mamma, già da piccola faceva fatica ad interagire con gli altri bambini, ma adesso che ha più di 20 anni le cose sono peggiorate. Non esce di casa, non parla con nessuno e la vedono chiudersi sempre di più.

Perfetto...allora proviamoci! Il segreto con Roberta è di contrattare con lei piccoli anzi piccolissimi passi. Il primo obiettivo è quello di creare una relazione e non pretendere mai una risposta immediata. Quindi ad ogni proposta le dicevo "adesso vai a casa, pensaci, parlane con i tuoi e poi mi dici"

Roberta aveva bisogno di tempo per poter decidere e assimilare una risposta in autonomia.

Il risultato è stato un percorso di Orientamento e valutazione delle capacità lavorative, la partecipazione a delle attività con i giovani della parrocchia, e un tirocinio di 6 mesi presso una cooperativa di tipo B, in cui la richiesta iniziale era solo di essere presente.

Dopo il primo mese e con un grande lavoro di

monitoraggio assieme alla tutor della cooperativa, le attività e gli accordi di crescita con Roberta hanno portato ad un buon livello di autonomia e di crescente produttività. Ha instaurato relazioni amicali con alcuni colleghi ed ha accresciuto l'autostima personale.

Adesso Roberta, dopo un passaggio con il Sil si sta sperimentando in un supermercato e direi che per ora i rimandi sono buoni.

Sintesi Progetto Personalizzato

Roberta è nata nel 1999 ed è stata presa in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2018. Ha una diagnosi di insufficienza mentale lieve-media.

La richiesta di un percorso di orientamento arriva dalla famiglia: Roberta ha fatto richiesta di presa in carico al SIL ma essendo in lista d'attesa provvediamo a contattare il Sil e concordare un percorso di orientamento/valutazione capacità lavorative.

La famiglia ci segnala tra le altre cose un forte isolamento sociale (acuitosi negli anni), difficoltà nella gestione dei soldi/spazio/tempo e una buona autonomia nei trasporti bus e bici.

La restituzione al Sil dei risultati emersi durante il percorso di approfondimento delle capacità lavorative ha evidenziato le difficoltà di Roberta



nella fase di apprendimento (tempi lunghi) e nel memorizzare le istruzioni lavorative.

Abbiamo lavorato molto sulla necessità di confrontarsi con il mondo esterno , prima con attività in parrocchia e poi proponendo un percorso di tirocinio in cooperativa.

Durante il percorso in Cooperativa con la tutor e Roberta abbiamo concordato degli Obiettivi da raggiungere a piccoli passi. Cosa che è stata premiante perché ha rispettato i tempi della ragazza. Durante tutto il percorso abbiamo tenuto i contatti con il SIL , a fine percorso è stata fatta una riunione con Roberta, la sua famiglia e l'operatrice del SIL con cui Roberta sta proseguendo il suo progetto.

Da gennaio 2020 è in tirocinio in un'azienda nel settore della grande distribuzione e si occupa di allestimento scaffali.

05

La Storia di Alberto

Servizi

Cooperative di tipo B e Art. 14

Collocamento Mirato

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Percorsi Empowerment

Quella volta che...

Per me era già chiaro che una delle caratteristiche principali di Alberto è l'atteggiamento educato e cortese e ne ho avuto conferma quando nel corso del monitoraggio del suo tirocinio l'azienda mi riferiva: "Alberto è proprio un signore".

Alberto è un ragazzo educatissimo sempre in ordine, ricettivo e disponibile ad ogni suggerimento. È esile, molto esile... e non è certo veloce. Ha però un segreto "si fa voler bene da tutti" ed è molto preciso.

Finito il primo tirocinio mi arriva una richiesta da parte di un supermercato: cercano qualcuno per l'allestimento scaffali. Alberto dice di essere "un forzuto" ma in realtà ha delle limitazioni sulla movimentazione carichi quindi solo se inserito in un reparto con mansioni leggere può farcela. A colloquio mi sento tranquillo nel rassicurare l'azienda che Alberto non sarà forse il più veloce, ma di sicuro sarà preciso nel lavoro ed andrà d'accordo con tutti.

Alberto dopo un tirocinio di un paio di mesi ed un anno di contratto è stato poi assunto a Tempo Indeterminato ed è felicissimo, ed io per lui.

Sintesi Progetto Personalizzato

Alberto nato nel 1993 ed è stato preso in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2018.

Alberto ha una diagnosi di ritardo dello sviluppo

psicomotorio, anacusia sx ed ipoacusia dx.

Gli proponiamo un percorso potenziamento della capacità lavorative attraverso un tirocinio di 3 mesi in cooperativa di tipo B.

Al termine del tirocinio viene segnalata la sua candidatura ad un'azienda con scoperture rispetto agli obblighi della Legge 68/99 in coordinamento con il Collocamento Mirato.

Per prepararlo al colloquio in azienda Alberto ha partecipato a percorsi di simulazione di colloquio nell'ambito dei progetti empowerment e, una volta rafforzato su questo aspetto, è stato accompagnato al colloquio di selezione ed infine è stato proposto un inserimento graduale attivando un'ulteriore tirocinio finalizzato all'inserimento.

Dopo il tirocinio l'azienda ha proposto ad Alberto un contratto di lavoro di 1 anno, che è poi stato trasformato in contratto a tempo indeterminato. Per il primo periodo di assunzione abbiamo continuato a monitorare l'andamento del collocamento.



06

La Storia di Mario

Servizi

Centri di Salute Mentale

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Disability Management

Quella volta che...

Conosco Mario nel 2004, dopo varie esperienze di tirocinio e lavorative che hanno retto grazie ad un capillare lavoro di mediazione con le Aziende, Mario inizia a peggiorare.

Fino a qualche anno prima era abbastanza autonomo nella gestione personale, guidava l'auto, andava in banca da solo e gestiva i suoi risparmi, si gestiva la spesa e aveva un aiuto a casa per le faccende domestiche.

Ad un certo punto le segnalazioni da parte dell'azienda erano diventate "preoccupanti", andava al lavoro regolarmente ma in stato di evidente scompenso psicologico e non accettava l'ipotesi di alcuna terapia farmacologica ripetendomi: "Non sono mica matto io!".

In alcuni momenti rischiava di essere pericoloso per sé e per gli altri (lavorava in un magazzino con mezzi in movimento).

Ho collaborato con l'azienda in tutti i modi possibili per cercare di trovare una soluzione ma, dopo numerosi tentativi, l'azienda si è trovata costretta a non rinnovare il contratto.

Mario ancora oggi mi chiama per "fare due chiacchiere" e per chiedermi come sto... e non manca mai una telefonata a Natale e Pasqua per gli auguri, come si fa con dei parenti lontani ma non troppo. Da allora ci sono stati tanti cambiamenti nella sua vita, è stato segnalato

alla Psichiatria per una presa in carico ed è stato importante supportarlo in questo passaggio, fondamentale è stato rassicurarlo che poteva fidarsi dello psichiatra, dell'assistente sociale e dell'operatore domiciliare.

Gli hanno affidato un operatore che tutti i giorni passa da casa, si assicura che stia bene, che sia in ordine e che assuma la terapia farmacologica. Gli è stato assegnato un amministratore di sostegno per aiutarlo nella gestione economica (nell'ultimo periodo faceva molti prelievi di denaro e poi non ricordava dove aveva messo o speso i soldi).

In questo momento il lavoro non è più il suo bisogno principale.

Sintesi Progetto Personalizzato

Mario è nato nel 1961 è stato preso in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2004. Ha una diagnosi di ritardo mentale con disturbo distimico.

L'azienda presso cui lavorava dal 1980 stava chiudendo ed era stato concordato, prima un periodo di CIG e poi un periodo di mobilità per due anni. Negli anni Mario è stato inserito dal nostro servizio come operaio generico in alcune aziende del territorio soggette all'obbligo con periodo di tirocinio iniziale. È sempre stato necessario un buon lavoro



di monitoraggio e di contatto con le Aziende per poter garantire il mantenimento del posto di lavoro.

Nel 2016 le condizioni di salute di Mario non hanno più permesso la permanenza in Azienda (difficoltà nell'assunzione di farmaci e conseguente instabilità umorale e difficoltà relazionali con colleghi e superiori).

Si è provveduto ad una segnalazione al Servizio psichiatrico di riferimento per una richiesta di presa in carico.

Nel frattempo ha ottenuto dall'INPS l'assegno ordinario di invalidità per persone con capacità lavorativa ridotta.

Oggi vive da solo a casa sua con il supporto giornaliero di un operatore per la gestione personale.

Partecipa ad attività sociali promosse dal Centro di Salute Mentale, ha un amministratore di sostegno per la gestione economica e grazie all'assegno ordinario di invalidità, che adesso è stata trasformato in Pensione di Invalidità, ha un'entrata economica che gli permette di vivere in autonomia.

La Storia di Aisha

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Percorsi Empowerment

Servizio di Interpretariato Lis

Quella volta che...

Una caratteristica di Aisha è il sorriso, sì perché anche davanti ai fallimenti e alle delusioni con un bel sorriso ha sempre ripetuto “sono sicura che qualcosa di buono arriverà anche per me.. devo solo aspettare” e così è stato.

Ma facciamo un passo indietro, siamo pronti per partire per Praga grazie ad un progetto regionale Fse Mobilità per i Giovani. Il progetto prevedeva l'affiancamento per la prima settimana di un operatore, per cui mi sono ritrovata anch'io ad alloggiare in uno studentato nella periferia di Praga in pieno inverno con tanti giovani, cucina in comune, lavanderia, mensa...

Aisha che è sorda, grazie alla sua grande intraprendenza, è riuscita a trovare un Ente che si occupa di sordi in cui fare l'esperienza di tirocinio, lei oltre ad avere un buon livello di comunicazione, lettura labiale ed espressione orale conosce alla perfezione la LIS, Lingua dei Segni Italiana, ed anche la Lingua dei Segni Internazionale (che non tutti conoscono a Praga).

Il primo giorno di tirocinio l'ho accompagnata alla sede del tirocinio ed il giro di presentazioni è stato molto divertente; io parlavo italiano e inglese, poi c'era la referente del progetto che parlava inglese e ceco, la responsabile dell'azienda che parlava solo Ceco, infine alcuni colleghi

che parlavano lingua dei segni Internazionale. Con grande pazienza di tutti e con l'aiuto fondamentale di Aisha che traduceva siamo riusciti a capirci ed a fare le varie presentazioni. Aisha in pratica ha facilitato la comunicazione di tutti!

Sintesi Progetto Personalizzato

Aisha è nata nel 1989 ed è stata presa in carico dal servizio di inserimento lavorativo a settembre 2015.

Aisha è persona sorda ed ha inoltre un problema abbastanza importante di vista che compromette il campo visivo.

Ha fatto una scuola grafica ed il suo desiderio è di inserirsi in questo settore, purtroppo le richieste delle aziende sono molto difficili da conciliare, sia perché Aisha si muove solo con i mezzi pubblici a causa del suo problema visivo, sia per il fatto che le Aziende cercano professionalità e competenze sui sistemi più elevate. Aisha è una grande ottimista e non del tutto consapevole a volte sulle sue competenze.

Per questo è stata anche inserita in un percorso di potenziamento delle capacità trasversali che ha l'obiettivo di aumentare anche la consapevolezza delle proprie potenzialità e limitazioni. Per lei non è stato necessario attivare il servi-



zio di interpretariato della lingua dei segni in quanto riesce ad esprimersi e a leggere il labiale.

Dopo vari tirocini in diversi settori (dalla grafica al settore alimentare), che non hanno portato ad un inserimento lavorativo, abbiamo coinvolto Aisha nel progetto Mobilità per i giovani della Regione Veneto.

Adesso, grazie anche all'appoggio del Collocamento Mirato Aisha lavora in una cooperativa e si occupa della gestione del sito e di progetti di grafica (preparazione di cataloghi, volantini...) è molto contenta, ed io per lei.

La Storia di Maria

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Lavoro di Rete

Quella volta che...

Al primo colloquio Maria si presenta con la mamma. Mi colpisce questa ragazza con i capelli molto lunghi, lisci e raccolti con un fermaglio, un filo di ombretto sulle palpebre e un bel rossetto che illumina il suo sorriso. E' molto simpatica e ci tiene a raccontare la sua esperienza di tirocinio da poco conclusa. Preparava macedonie presso il bar di un parco divertimenti.

Le piaceva molto e aveva legato con i colleghi, soprattutto con un ragazzo che faceva il barista. Mi fa vedere le foto di lei in divisa e un tavolo pieno di bicchieri di macedonia.

Facciamo a Maria e alla mamma la nostra proposta di tirocinio presso una trattoria della zona. Maria si incupisce. Le chiedo cosa la preoccupa e lei, un po' rammaricata risponde: "dovrò ripassare la ricetta dello spritz perché non la ricordo bene!".

Sintesi Progetto Personalizzato

Maria è nata nel 1994 e viene presa in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2017

Maria ha una diagnosi di sindrome di down.

Quando incontro Maria ha 23 anni ed è seguita da molti anni da una fondazione del territorio che la affianca nel suo percorso di autonomia in

tutte le azioni della vita quotidiana. Inoltre, da qualche anno Maria ha la possibilità di partecipare una volta al mese ad una settimana di convivenza con altri ragazzi presso un appartamento della fondazione. Il gruppo viene affiancato da educatori che, oltre a favorire il potenziamento dell'autonomia, permettono loro di vivere esperienze di socializzazione e di relazione altrimenti difficili da sperimentare.

La collaborazione con la Fondazione e con la Cooperativa ad essa collegata, ci permette di supportare Maria soprattutto nelle prime fasi del tirocinio, poiché, per loro esperienza, è necessario affiancarla molto all'inizio di una nuova esperienza.

In generale le persone con sindrome di Down possono far fatica ad adattarsi a situazioni variabili, quindi è molto utile per loro svolgere compiti ripetitivi ed avere poche informazioni ma molto precise. L'affiancamento di un tutor, all'inizio, può servire per mediare le richieste dell'azienda con le potenzialità del tirocinante.



La Storia di Andrea

Strumenti e Metodi

Progetto Personalizzato

Tirocinio

Lavoro di Rete

Quella volta che...

Conosco Andrea nel 2007 presentato dal responsabile della comunità dove risiede da molti anni. E' giovane, ha 21 anni.

Dopo un'esperienza di tirocinio viene assunto presso un noto supermercato. Si occupa di confezionare ed esporre la frutta e la verdura.

Nonostante il suo carattere scontroso e molto lamentoso, che cela molta timidezza e un pizzico di ironia, viene subito accolto bene dai colleghi i quali si offrono di accompagnarlo a casa a fine turno e lo invitano a fare la pausa pranzo nel vicino ristorante convenzionato. Addirittura con qualcuno esce anche il fine settimana.

E' in una di queste occasioni che nasce una "simpatia" per una collega. Le cose vanno bene finché la ragazza decide di non volerlo più vedere e lui molto ferito la aggredisce verbalmente nel parcheggio del posto di lavoro e questo gli costa un esposto alla Questura da parte della ragazza.

E' una mattina d'inverno, ci troviamo davanti alla Questura con Andrea e con il responsabile della comunità.

Abbiamo l'appuntamento con l'Ispettore per spiegare l'incidente con la collega.

Andrea ha scelto accuratamente il suo abbigliamento, mi spiega, anche se la mia impressione è che sia un po' troppo colorato e vistoso vista la circostanza, ma lui si sente a suo agio.

Andrea spiega all'Ispettore il motivo della lite con la ragazza. Dall'altro lato della scrivania troviamo una persona molto sensibile, umana e "paterna" che probabilmente ha avuto a che fare con molti ragazzi come lui. Con buon modo, non risparmiando ad Andrea un discorso molto preciso sul fatto che le persone non possono assolutamente essere aggredite, facendo trapelare anche qualche piccola "minaccia". Fa vedere un pacco di cartelle di esposti che sta valutando e gli fa presente che alcune di queste persone dovranno subire un processo: "Non vorrai che il tuo fascicolo finisca tra questi, vero?". Andrea prontamente risponde che lui non ha nessuna intenzione di andare in prigione per una ragazza.

L'incontro ha un esito molto positivo.

Andrea capisce che deve prendere le distanze dalla collega e, con mio stupore, verifico che al rientro in azienda, i colleghi con il benessere del responsabile del personale, si sono organizzati in turni per non lasciarlo mai solo durante le pause, sia per evitare che incontri la collega, sia per consolarlo.

Sintesi Progetto Personalizzato

Andrea è nato nel 1986 e viene preso in carico dal servizio di inserimento lavorativo nel 2007. Andrea ha una diagnosi di insufficienza mentale lieve.

Durante i primi colloqui esprime il desiderio di



imparare ad utilizzare il PC e, fortunatamente, dopo poco abbiamo la possibilità di iscriverlo ad un corso di informatica di base.

Alla fine del corso viene proposto un tirocinio di 3 mesi presso un supermercato nelle vicinanze di casa e successivamente viene assunto inizialmente per 18 mesi e poi confermato a tempo indeterminato.

Il lavoro procede bene, ma nel 2013 viene ricontattato il servizio per mediare in relazione al conflitto con la collega.

Attiviamo un percorso di mantenimento del posto di lavoro che vede principalmente coinvolti Andrea, il servizio di inserimento lavorativo e il datore di lavoro. Con l'obiettivo di supportare Andrea in questa fase, viene anche contattata la famiglia di origine di Andrea, il referente della comunità dove risiede e molti colleghi di lavoro.

Oggi Andrea prosegue il suo lavoro ed è sempre apprezzato dai colleghi (tranne quando si lamenta e “brontola sottovoce”).

La Storia di Vincenzo

Servizi

Self Help

Strumenti e Metodi

Valutazione Capacità

Percorsi Empowerment

Quella volta che...

Il primo approccio con Vincenzo è stato singolare. E' successo così: l'ho chiamato per invitarlo al primo nostro incontro. Lui, cercando la matita per segnarsi l'appuntamento bofonchiava in modo talmente poco elegante che io, irrigidendomi, gli ho comunicato: "Guardi, se cominciamo così non andiamo da nessuna parte!"

In realtà ci eravamo già conosciuti durante le riunioni presso l'Associazione Self Help che frequentava assiduamente. Vincenzo durante il nostro primo incontro del percorso di orientamento professionale è riuscito a mantenere un atteggiamento adeguato nonostante la sua esuberanza sia di carattere che fisica. Questo è un suo punto di forza ma anche di debolezza quando le situazioni gli scappano di mano. Mi rendo conto inoltre che Vincenzo ha molto spirito pratico ed è molto volenteroso. Tutte carte a suo favore. Vincenzo non ambiva gratificazioni economiche eccessive, il suo sogno era trovare un lavoro stabile e sicuro in quanto non essendo giovane, cominciava a preoccuparsi per il futuro. E a volte i sogni diventano realtà!

Sintesi Progetto Personalizzato

Vincenzo è nato nel 1963. Viene preso in carico una prima volta nel 2016 con la richiesta di un percorso di orientamento, valutazione e potenziamento delle capacità

lavorative. Viene poi segnalato nuovamente nel 2019 per la ricerca del lavoro nell'ambito di un progetto che vede la collaborazione del servizio di inserimento lavorativo con la Cooperativa Self Help.

Vincenzo è seguito anche dal servizio dipendenze (SERD) e ha una diagnosi di epatopatia oltre che di sindrome ansiosa.

Quando ci è stato segnalato nel 2019, stava svolgendo da alcuni mesi un tirocinio con una borsa lavoro seguito dalla Cooperativa Self Help. In questo tirocinio, Vincenzo si occupava della manutenzione del verde di un grande parco ed il monitoraggio era risultato positivo. In quel periodo, un'azienda di pulizie aveva chiesto al servizio una persona che si occupasse della sanificazione di uffici e treni nelle stazioni di Verona.

Quale migliore occasione per Vincenzo!

Un lavoro dinamico, che già conosceva, in un ambiente consono alle sue capacità relazionali! Con il supporto del referente della Cooperativa Self Help lo prepariamo al colloquio.

Che figurone!

Si presenta in modo molto professionale e adeguato.

Fa così bella impressione che l'azienda decide di assumerlo senza tirocinio per 6 mesi. Poiché Vincenzo ha dimostrato entusiasmo ed affidabilità, in particolare durante il periodo del lockdown, il suo contratto è stato trasformato... a tempo indeterminato!



La Storia di Carlo

Servizi

Self Help

Strumenti e Metodi

Tirocinio

Percorsi Empowerment

Quella volta che...

Conosco Carlo da tanto tempo, un uomo intelligente, educato, sempre disperato.

Vittima costante della depressione, dei terribili ricordi familiari, con frequenti ricadute nell'abuso di alcool e sostanze.

Un lavoratore bravo ma in grado di "reggere" per poco tempo.

Il Self Help di cui è stato a lungo ospite e lo psichiatra che lo segue da tanti anni hanno sempre rappresentato per lui un sostegno e una rassicurazione.

La grande difficoltà era che Carlo era incostante in ogni progetto gli si proponeva: durante il percorso di Empowerment era quasi sempre assente, non concludeva i corsi di formazione, insisteva, a volte anche con aggressività, nell'ottenere un lavoro che regolarmente "mollava"...

Sono abituata a seguire situazioni "difficili" con pazienza e determinazione.

Questo mi ha permesso di intravedere per Carlo una nuova possibilità nonostante le difficoltà fino ad allora affrontate.

Sintesi Progetto Personalizzato

Carlo è nato nel 1963 ed è stato seguito dal servizio di inserimento lavorativo a più riprese. Viene preso in carico una prima volta nel 2013 con la richiesta di un percorso di orientamen-

to, valutazione e potenziamento delle capacità lavorative.

In quel periodo viene assunto presso un'impresa di pulizie con contratto stagionale.

L'ideale per lui che soffre di depressione e disturbo di personalità e ha difficoltà a reggere un impegno lavorativo in modo continuativo. Lavora durante la stagione estiva per due anni, poi non vuole più ricandidarsi per i contratti successivi.

Viene preso in carico dal Sil che lo inserisce come addetto al magazzino in un'azienda alimentare, ma si licenzia in seguito a dei conflitti con un collega.

Per questa sua incostanza, nel 2019 quando viene riproposta la presa in carico di Carlo ero molto perplessa, non ero certa di poterlo aiutare. Anzi.

Dopo poco tempo ricevo da una cooperativa la richiesta di nominativi per una mansione che sembra ritagliata apposta per lui: occuparsi della gestione di una discarica.

Considerando che la cooperativa (con cui avevamo collaborato molte volte) poteva gestire le fragilità di Carlo in modo più adeguato rispetto ad un'azienda, che conosceva già la tipologia di lavoro e che abitando a Verona poteva raggiungere la sede di lavoro usando autonomamente i



mezzi pubblici, dopo essermi confrontata con il referente dell'Associazione Self Help che comunque avrebbe dovuto supportarlo nel mantenere il posto di lavoro, l'ho accompagnato al colloquio.

L'esito è stato favorevole e Carlo è stato assunto. Ha trovato nella Cooperativa l'ambiente ideale.

I datori di lavoro sono stati da subito molto contenti, tanto che, dopo alcune incertezze legate al rinnovo di alcune commesse di lavoro, dopo un anno di contratto a tempo determinato, trasformato il contratto a tempo indeterminato!

Tanta è stata l'emozione di comunicare la notizia all'Associazione Self Help che affianca Carlo da moltissimi anni e tanta la nostra gioia per il successo di Carlo dopo anni di stenti e sofferenze.

Comunque, speriamo bene!

03

Strumenti e Metodi

01

Il Progetto Personalizzato di inserimento lavorativo

Il centro del sistema Collocamento Mirato è la persona con disabilità che va accompagnata nella definizione di diritti, potenzialità e responsabilità.

Il sistema Collocamento Mirato definito dalla legge 68/99 prevede che la persona assuma un atteggiamento attivo nella ricerca di opportunità lavorative in coordinamento e con il supporto dei servizi pubblici e privati del territorio.

E' la persona a "decidere" della propria vita, perché senza libertà di scelta, non c'è uguaglianza ma discriminazione.

La libertà di scelta presuppone determinate condizioni di autonomia che si possono riassumere in ambienti accessibili, adeguata tecnologia e progetti personalizzati.

Il progetto personalizzato è lo strumento che permette di coinvolgere la persona con disabilità nell'analisi dei suoi bisogni, potenzialità e limiti, obiettivi a breve e medio termine, definizione ed attuazione delle azioni e verifica del percorso.

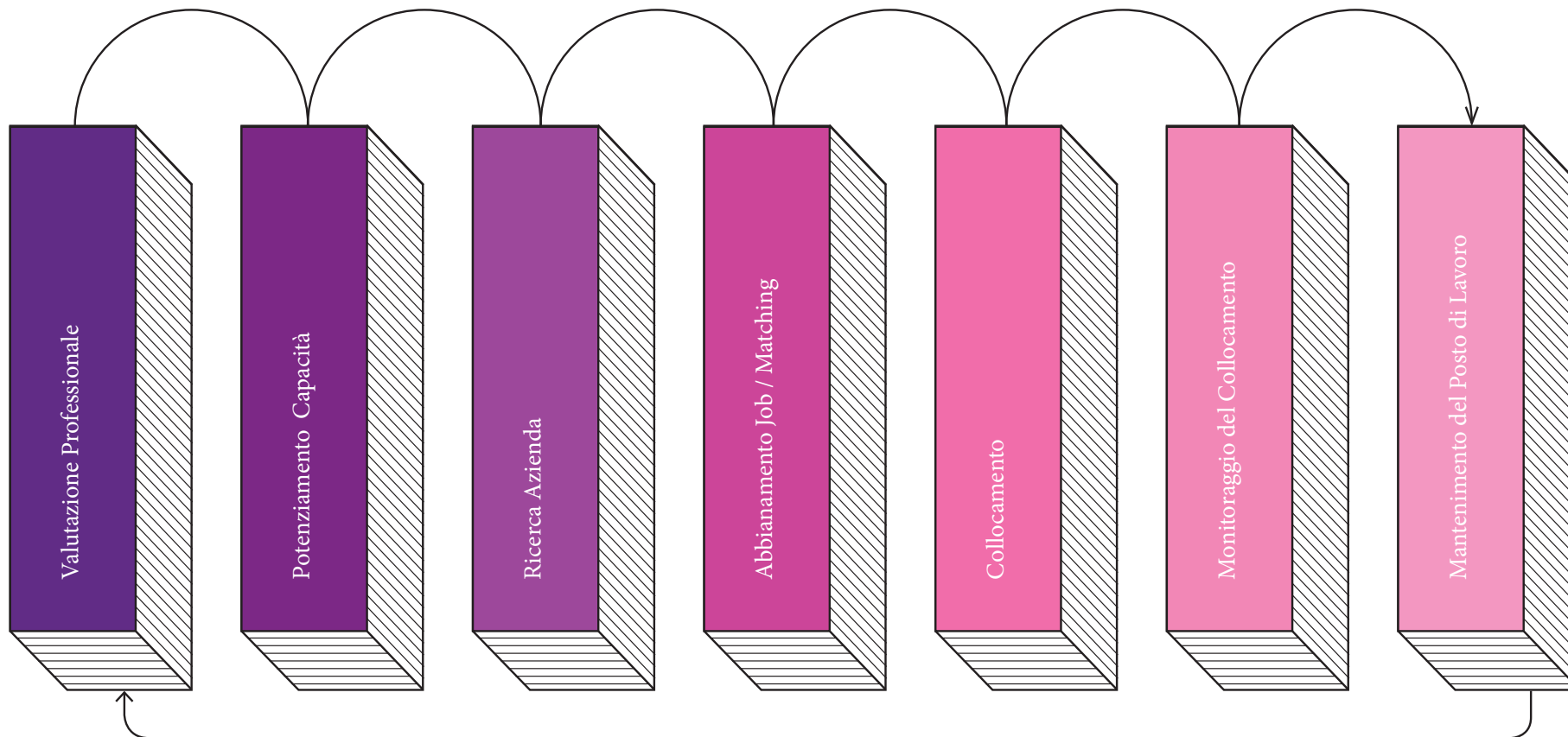
L'operatore del mercato del lavoro si affianca alla persona in questo percorso che ha diverse fasi e che prevede l'attivazione di vari servizi non necessariamente gestiti da un unico ente, ma individuabili nella rete territoriale con il supporto dell'operatore.

Le linee d'intervento trasversali al progetto personalizzato sono il lavoro di rete con il territorio, l'empowerment, cioè il potenziamento delle capacità delle persone e il counselling cioè la capacità di instaurare relazioni d'aiuto efficaci.

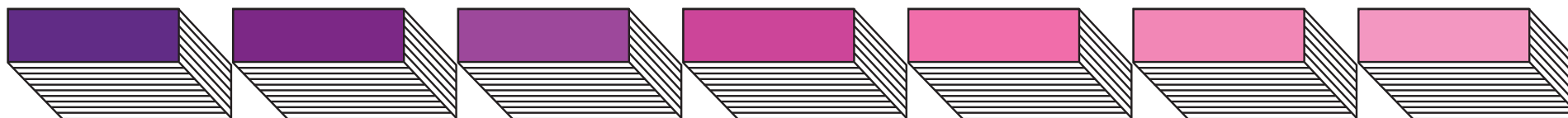
Progetto Personalizzato

Grafico a Pagina 26

Il Progetto Personalizzato di inserimento lavorativo



Counselling . Empowerment . Lavoro di Rete



Orientamento professionale
 Prove di lavoro
 Bilanciamento di competenza
 Tirocini di valutazione

Sviluppo Capacità Trasversali
 Formazione Propedeutica
 Tirocinio Riabilitativo Sociale
 Ricerca Attiva Lavoro

Sensibilizzazione Aziende
 Analisi Aziendale

Tirocinio di inserimento Lavorativo
 Tutoraggio Tirocinio
 Consulenza adattamenti Ergonomici

Consulenza dell'azienda
 Consulenza alla Persona

Consulenza all'Azienda
 e alle Persone

Consulenza all'Azienda
 e alle Persone
 Programmi di Disability
 Management

Valutazione Professionale



Orientamento professionale
Prove di lavoro
Bilanciamento di competenza
Tirocini di valutazione

Potenziamento Capacità



Sviluppo Capacità Trasversali
Formazione Propedeutica
Tirocinio Riabilitativo Sociale
Ricerca Attiva Lavoro

Mantenimento del Posto di Lavoro



Consulenza all'Azienda e alle Persone
Programmi di Disability Management

Ricerca Aziende



Sensibilizzazione Aziende
Analisi Aziendale

La ricerca azienda viene fatta in collaborazione con l'unità operativa Collocamento Mirato di VenetoLavoro che per competenza gestisce tutti gli adempimenti relativi agli obblighi delle aziende, fa il monitoraggio delle scadenze nelle aziende e coordina la collaborazione con i servizi del territorio (Sil Aulss 9 e Servizi privati accreditati esperti in disabilità e lavoro). I servizi durante le visite aziendali approfondiscono quali sono i requisiti della mansione richiesta utilizzando apposite schede di analisi, verificano l'accessibilità dell'azienda e la presenza di mezzi di trasporto per raggiungere il luogo di lavoro. L'analisi della mansione è necessaria per individuare i candidati maggiormente idonei alla mansione e per procedere poi con l'abbinamento. E' questo un momento importante anche per sensibilizzare l'azienda sul concetto di disabilità come risorsa, su quali siano gli strumenti per facilitare l'inserimento e quali adattamenti o arrangiamenti ragionevoli possano essere individuati per agevolare la prestazione lavorativa.

Sugli adattamenti ragionevoli vedi anche il manuale How to put reasonable accommodation into practice – guide of promising practices (EU 2020)

[Link](#)

Abbinamento Job / Matching



Tirocinio di inserimento Lavorativo
Tutoraggio Tirocinio
Consulenza adattamenti Ergonomici

L'abbinamento ha lo scopo di inserire la Persona giusta al Posto giusto valorizzando le competenze e le capacità delle persone con disabilità. E' necessaria quindi un'approfondita conoscenza delle capacità e dei punti di forza delle persone ed un'altrettanta approfondita conoscenza dell'azienda e della specifica mansione. L'esperienza dimostra che è molto più efficace una conoscenza diretta di questi aspetti da parte dell'operatore che non sistemi di matching informatico che non riescono a cogliere le sfumature e i bisogni e aspettative reciproci che se soddisfatti permettono il successo dell'inserimento.

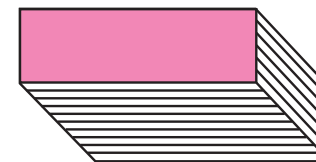
Collocamento



Consulenza dell'azienda
Consulenza alla Persona

Questa fase è di competenza dell'unità operativa Collocamento Mirato di VenetoLavoro a cui vanno indirizzate le aziende e le persone. L'operatore del mercato del lavoro è importante che sia aggiornato sul sistema di agevolazioni per le aziende previste dalle normative nazionali e regionali e le principali norme contrattuali.

Monitoraggio del Collocamento



Consulenza all'Azienda e alle Persone

Per garantire inserimenti efficaci e duraturi nel tempo è necessario assicurare all'azienda e alle persone la possibilità di consulenza in caso di difficoltà che possono emergere dopo l'assunzione e dovute sia ad eventuali cambiamenti organizzativi dell'azienda sia al possibile aggravarsi della condizione di salute delle persone. In questo modo non si rischia di vanificare tutti gli sforzi compiuti dal sistema (persone, aziende, servizi) per arrivare ad un inserimento lavorativo



02

Valutazione delle capacità

Valutazione Capacità

La legge 68/99 ha permesso di approfondire l'analisi delle capacità delle persone con disabilità prevedendo che la Certificazione di prima istanza con l'indicazione della diagnosi e della percentuale di invalidità venga integrata da una Relazione sulle capacità lavorative delle persone.

Questa relazione costituisce la base di partenza per l'impostazione del progetto di inserimento lavorativo.

E' però necessario approfondire quanto indicato nella relazione con ulteriori interventi. Perché la relazione non può essere esaustiva di tutti gli aspetti ed inoltre può essere datata.

Il momento dell'approfondimento delle capacità è inoltre prezioso per sostenere la persona nel processo di potenziamento della sua consapevolezza rispetto ai suoi punti di forza e di debolezza.

La fase di valutazione è indispensabile per definire un progetto personalizzato che consideri i bisogni reali ed attuali della persona.

Non è opportuno investire subito sulla ricerca di una mansione lavorativa non avendo ben valutato i bisogni che potrebbero anche non essere immediatamente quelli di ottenere un lavoro, ma supportare la persona nella rimozione di quegli ostacoli che impediscono un inserimento efficace.

“Se vogliamo aiutare una persona ad andare in un determinato luogo, dobbiamo prima di tutto capire dove essa si trova ed iniziare da là”.

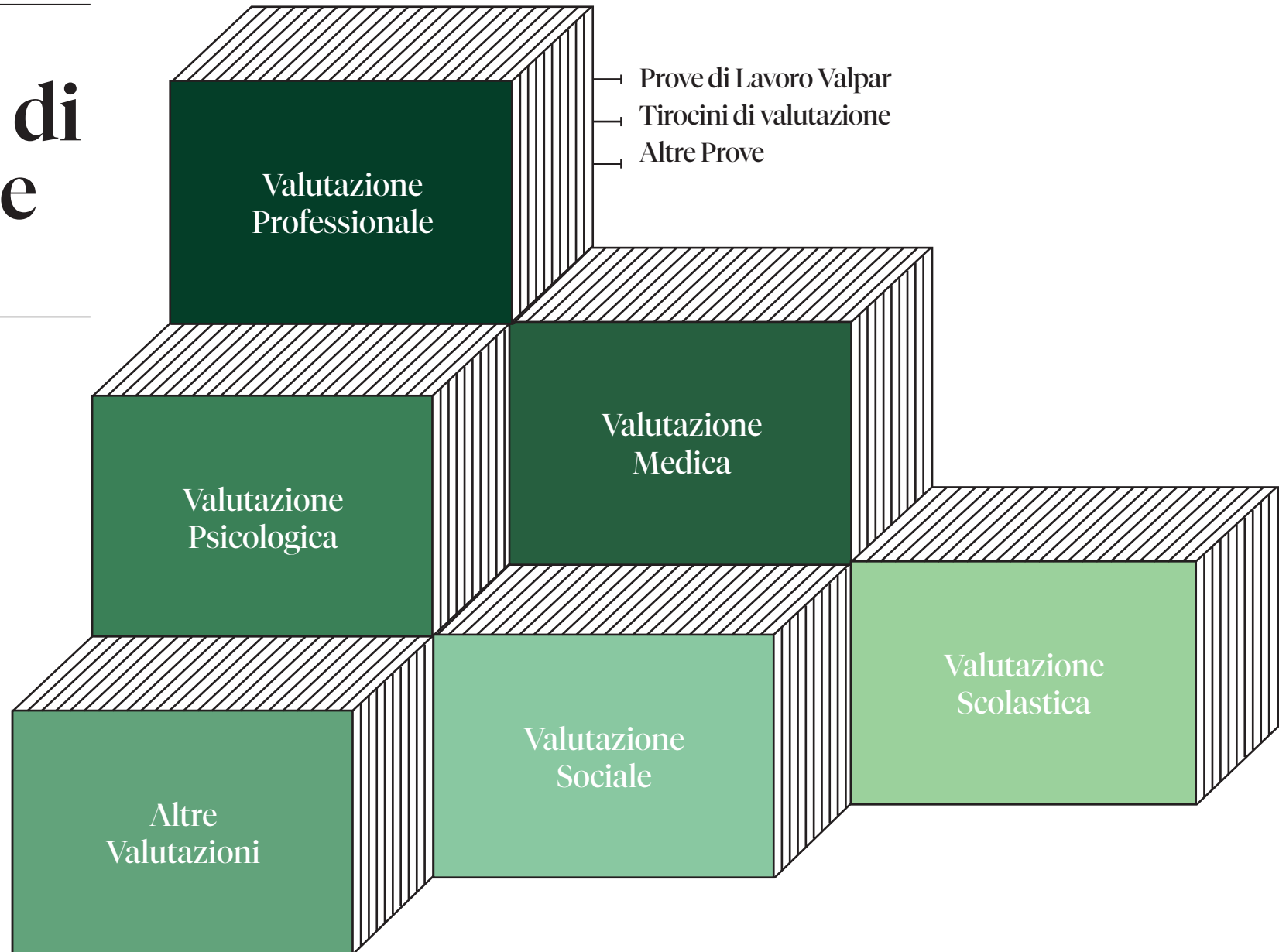
(S. Kierkegaard).

La valutazione è un processo **globale e continuo** ed è frutto di un **lavoro di rete**.

Grafico a Pagina 29



Il Processo di Valutazione



In particolare la **Valutazione Professionale** è “...un processo globale che usa sistematicamente il lavoro, o reale o simulato, come punto focale per la valutazione e l'esplorazione professionale, con lo scopo di assistere l'individuo nello sviluppo professionale.

La valutazione generale incorpora nel processo i dati medici, psicologici, sociali, professionali, scolastici, culturali ed economici per raggiungere l'obiettivo della valutazione” (VEWAA Glossary, 1993).

Non è importante il mezzo con il quale si attua la valutazione ma il modo.

La prova di lavoro deve essere:

- Obiettiva
- Standard
- Non discrezionale
- Seguire istruzioni precise
- Pemettere l'autovalutazione
- Documentata

La valutazione può essere fatta con strumenti diversi, l'importante è che rispetti i criteri citati sopra.

Nella fase di valutazione iniziale è inoltre necessario non limitarsi all'analisi dei fattori personali ma allargare l'ambito a molti altri aspetti della vita della persona in un'ottica di presa in carico globale della situazione.

Grafico a Pagina 31



Valutazione della soglia di inserimento al lavoro



Il Centro Don Calabria ha uno specifico Laboratorio che permette di attivare percorsi di valutazione e approfondimento delle capacità lavorative trasversali delle persone attraverso l'utilizzo di prove di lavoro standardizzate (Valpar).

L'analisi delle prove di lavoro somministrate permette la definizione di un profilo delle competenze che costituisce un valido strumento di orientamento nella definizione di un progetto personalizzato di integrazione lavorativa-occupazionale.

Questi percorsi facilitano l'aumento di consapevolezza della persona rispetto ai suoi punti di forza e di debolezza e permettono di fornire informazioni importanti ad eventuali servizi che hanno in carico la persona.

Al termine del percorso viene consegnato alla persona e/o al servizio inviante il Profilo Professionale e la Scheda di valutazione con i risultati del percorso.

http://www.formazionedoncalabria.it/files/lo-candina_Progetto_VALPAR_2019.pdf



03

Percorsi Empowerment

Percorsi Empowerment

L'Empowerment può essere definito come un processo attraverso il quale le persone acquisiscono consapevolezza ed esercitano la loro capacità d'azione.

Nella tradizione delle politiche sociali e del lavoro sociale per Empowerment s'intende *“il processo di riequilibrio ed accrescimento del potere personale, interpersonale e politico che i cosiddetti «utenti dei servizi» possono attivamente ricercare con o senza aiuti esterni per migliorare la loro situazione di vita”* (Gutierrez, 1994).

L'Empowerment fa quindi riferimento da una parte alla capacità ed alla possibilità del singolo di determinare la propria esistenza individuale, dall'altra alle abilità di influenzare le istituzioni e la vita comunitaria attraverso un'adeguata partecipazione democratica alle strutture di mediazione quali la scuola, il vicinato, le organizzazioni volontarie e le associazioni di impegno civico.

Nel lavoro sociale l'Empowerment è soprattutto inteso come una metodologia professionale secondo la quale gli operatori «usano» le strategie e gli strumenti dell'Empowerment per produrre un incremento di potere generale negli utenti.

L'operatore che utilizza questa metodologia si affianca alla persona con disabilità con un compito di supporto ed accompagnamento , con-

siderando la persona assoluta protagonista del suo percorso.

Nell'ambito della relazione d'aiuto che l'operatore instaura con la persona viene superato l'approccio più tradizionale e più tipico dell'area sanitaria, dove il medico sa qual è la medicina per il suo paziente il quale deve solo seguire le indicazioni dello specialista.

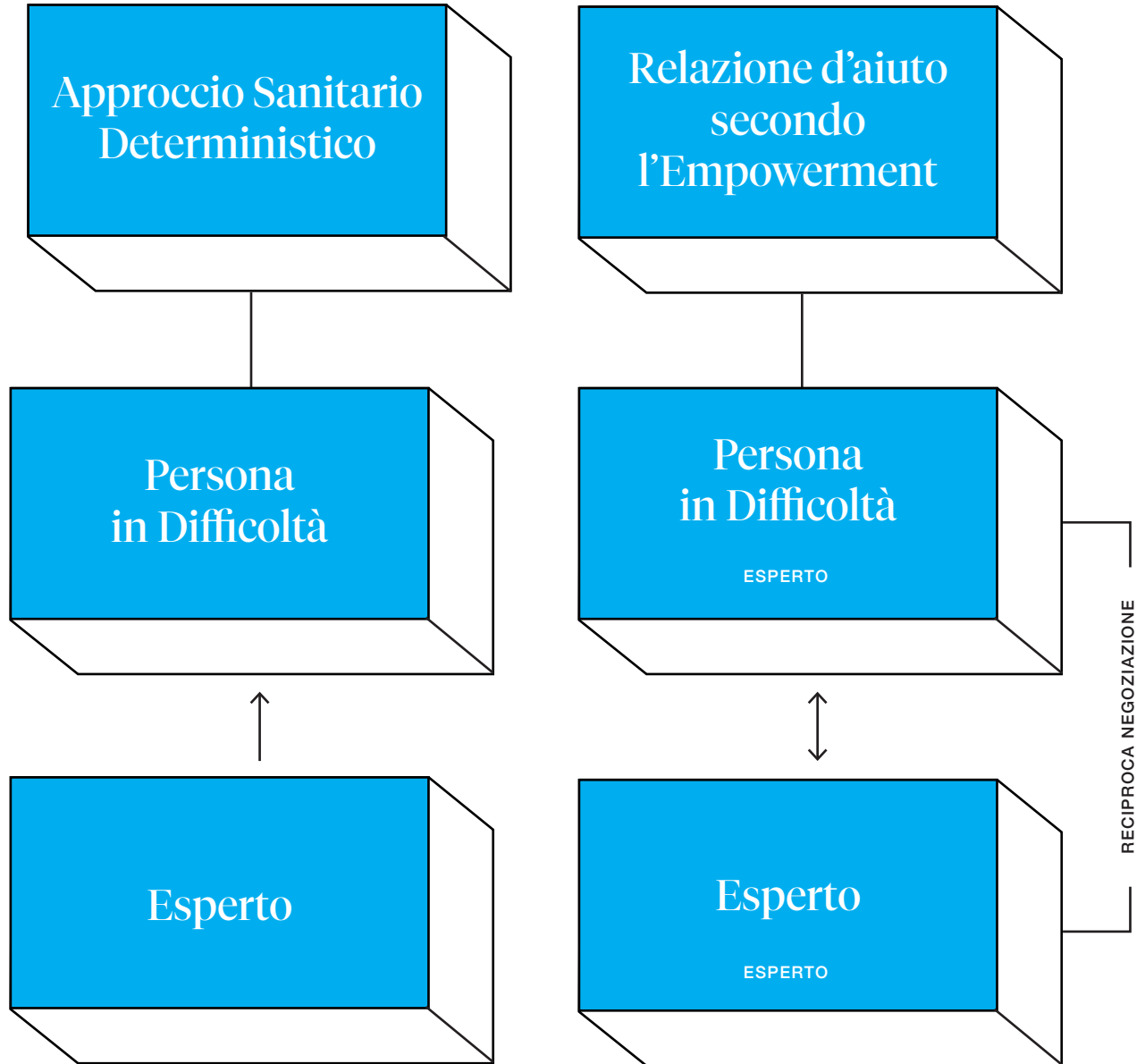
Grafico a Pagina 33



Relazione d'aiuto secondo l'Empowerment

Superamento dell'approccio Deterministico Sanitario

- Ciò che conta è la capacità d'azione delle persone, anche se limitata
- Agenti piuttosto che utenti



Nei percorsi di supporto all'accompagnamento al lavoro l'operatore del mercato del lavoro da esperto diventa allenatore e da decisore diventa un supporto alle decisioni perse dalla persona.

I percorsi di sviluppo delle capacità trasversali o soft skills hanno appunto l'obiettivo di aumentare la consapevolezza delle proprie capacità, di potenziare le capacità stesse e di permettere una maggiore partecipazione attiva al proprio progetto di vita e alla vita della comunità.

Secondo questo approccio, il processo di integrazione lavorativa e sociale deve essere guidato dalla richiesta/bisogno delle persone e non dall'offerta di servizi.

Per permettere alle persone con disabilità od in situazione di disagio di guidare la propria integrazione, è necessario che le loro competenze, abilità, conoscenze siano potenziate al massimo livello possibile.

L'Empowerment, secondo questo metodo, comprende una serie di fattori: libertà di scelta, capacità di recuperare e gestire l'informazione e mettere a confronto diverse opinioni, assertività, abilità sociali, accettazione del proprio disagio/disabilità.

In quest'ottica le competenze sociali e di comunicazione, le cosiddette soft skills, sono considerate ugualmente se non più importanti delle competenze tecniche, al fine condurre ad una vita soddisfacente e gratificante sul piano lavorativo e sociale.

Queste abilità sono importanti per l'integrazione lavorativa e decisive per l'esercizio pieno della cittadinanza.

I percorsi si svolgono in genere attraverso la modalità del gruppo, attraverso giochi di ruolo e simulazioni.

Il Centro Don Calabria utilizza un metodo denominato SEvuoipuo! che si compone di:

- Un manuale per addestrare nell'Empowerment
- Uno strumento/questionario per valutare il livello di Empowerment dell'individuo
- Una gamma di moduli/esercizi di formazione per potenziare le proprie capacità.

Le componenti essenziali dell'empowerment secondo questo metodo sono le seguenti:

- **Competenza (Consapevolezza e Fiducia in sé stessi)**
consapevolezza e fiducia rispetto alle proprie capacità attuali e potenziali;
- **Autodeterminazione**
abilità di prendere le proprie decisioni in modo autonomo e consapevole;
- **Impatto**
percezione e coscienza del fatto che le proprie decisioni influenzano la propria vita e/o quella degli altri;

→ **Significato/Senso**

comprensione del senso delle proprie azioni e capacità di valutare se queste sono significative per sé stessi;

→ **Identità**

attitudine positiva verso sé stessi, nell'affrontare i problemi/disabilità, nel dare spazio ad altri elementi della vita;

→ **Orientamento al Gruppo**

consapevolezza di essere parte di un gruppo e di una società, del fatto che c'è una dipendenza interrelazionale ed un bisogno di supporto reciproco.

La partecipazione alle attività di gruppo e i colloqui individuali con l'operatore permettono la riflessione sul proprio vissuto e il potenziamento della consapevolezza delle proprie capacità.

Un'attenzione particolare viene data alla preparazione delle persone con disabilità ai colloqui di lavoro che sono un momento cruciale, impegnativo ed essenziale per permettere l'accesso alle opportunità di lavoro.

Il potenziamento in questo ambito si realizza attraverso simulazioni del colloquio e informazioni sul comportamento e le modalità di comunicazione più idonee.

Il “tirocinio” è definito come un’esperienza formativa e lavorativa temporanea, non costituente rapporto di lavoro, finalizzata a consentire ai soggetti coinvolti di conoscere e di sperimentare in modo concreto la realtà lavorativa attraverso una formazione professionale e un affiancamento direttamente sul luogo di lavoro, al fine di favorire l’inserimento lavorativo e l’occupabilità del soggetto.

<http://www.cliclavoroveneto.it/il-tirocinio>

E’ uno dei principali strumenti per favorire il passaggio graduale e monitorato al mondo del lavoro.

A questo scopo vengono utilizzati principalmente due tipi di tirocinio:

- i tirocini di inserimento/reinserimento lavorativo sono promossi dai Centri per l’Impiego, dai Servizi per il Lavoro privati accreditati con la Regione Veneto, dai Servizi d’integrazione Lavorativa dell’Aulss, dalle Cooperative di tipo A (limitatamente ai soggetti in condizione di svantaggio affidati da Pubbliche amministrazioni e presi in carico per effettuare un percorso di inserimento/reinserimento sociale e lavorativo).
- i tirocini di integrazione sociale promossi dai Servizi di integrazione lavorativa dell’AULSS a favore di soggetti disabili con valenza socio sa-

nitaria e/o riabilitativa ai sensi della DGR 1406 del 9.09.2016.

I tirocini di inserimento/reinserimento sono attualmente disciplinati dalla DGR n. 1816 del 7 novembre 2017 - Nuove disposizioni in materia di tirocini ed è possibile approfondire la normativa e la modulistica al seguente [link](#)

Per ogni quesito e richiesta di chiarimento è opportuno fare riferimento invece al seguente [link](#)

Indichiamo di seguito quali sono le caratteristiche specifiche del tirocinio indirizzato alle persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato.

In deroga alle norme previste, le persone con disabilità iscritte al collocamento mirato possono:

- Ripetere il tirocinio nella stessa azienda e mansione.
- Essere assegnate a mansioni che facciano riferimento a profili professionali elementari connotati da compiti generici e ripetitivi.
- Non ricevere la corresponsione dell’indennità di partecipazione (obbligatoria negli altri casi). In genere è quasi sempre prevista una borsa lavoro a carico del Collocamento Mirato o di specifici progetti finanziati dalla Regione Veneto.



Il tirocinio per gli iscritti al Collocamento Mirato può durare al massimo 18 mesi proroghe comprese, elevabili a 24 mesi nel caso di tirocini promossi all'interno delle convenzioni di cui all'art. 11 della legge 19 marzo 1999 n. 68.

Un'esperienza efficace di tirocinio prevede la collaborazione stretta fra tre soggetti principali: il/la tirocinante, il tutor dell'ente promotore e il tutor aziendale.

Il tutor dell'ente promotore è il responsabile del monitoraggio e verifica degli obiettivi definiti nel progetto formativo del tirocinio. Egli deve favorire la comunicazione tra tirocinante e tutor aziendale e aiutare entrambi nella risoluzione di eventuali difficoltà e nell'individuazione di soluzioni e adattamenti che migliorino la capacità lavorativa della persona nello svolgimento di una determinata mansione.

Le verifiche aziendali del tutor dell'ente promotore hanno anche lo scopo di sensibilizzare l'ambiente lavorativo e coinvolgere i colleghi nella relazione corretta con il tirocinante.

E' anche il responsabile della predisposizione della documentazione finale di attestazione dei risultati del tirocinio.

Per la modulistica vedi sezione Documenti a questo [link](#)



Consulenza alle Aziende

Cos'è

L'art.3 della Legge 68/99 definisce qual è la platea delle aziende che rientrano nell'ambito del Collocamento Mirato.

La quota di riserva è correlata al numero di dipendenti, in particolare i datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere:

- un lavoratore disabile se hanno dai 15 ai 35 dipendenti;
- due lavoratori disabili se hanno dai 36 ai 50 dipendenti;
- una percentuale di lavoratori disabili pari al 7% dei dipendenti, se occupano più di 50 persone.

Il sistema del Collocamento Mirato in collaborazione con i Servizi Sil Aulss e privati accreditati del territorio prevede una serie numerosa di strumenti per supportare le aziende nella ricerca, selezione, inserimento graduale e mantenimento del posto di lavoro delle persone con disabilità.

Vi sono numerose modalità di adempimento agli obblighi che si possono approfondire al seguente [link](#)

Modalità e Strumenti di adempimento

- *Convenzione Art. 12 bis L. 68/99*
- *Convenzione Art. 12 L. 68/99*
- *Convenzione Art. 14 d.lgs. 276/2003*
- *Computo in quota d'obbligo*
- *Convenzione in programma*
- *Somministrazione*
- *Esonero Ordinario*
- *Convenzione di Integrazione Lavorativa*
- *Compensazione territoriale*
- *Assunzione*
- *Esonero premio Inail 60/000*
- *Compensazione intergruppo*



Sinteticamente segnaliamo i servizi di supporto per le aziende nelle diverse fasi del percorso di inserimento lavorativo:

Individuazione Candidati idonei

Servizio incrocio domanda – offerta di lavoro del Collocamento Mirato: i Centri per l'impiego mettono a disposizione un servizio gratuito di preselezione candidati anche tra gli iscritti al collocamento mirato. Tale attività è svolta a seguito di stipula di una convenzione (di programma e/o di integrazione lavorativa) avente come obiettivo la regolarizzazione della quota mancante presso il datore di lavoro. Viene svolto in collaborazione con Sil Aulss, Servizi privati accreditati specializzati in disabilità, Agenzie per il lavoro

Individuazione della Mansione

I servizi Sil e Aulss e i servizi privati accreditati svolgono, in collaborazione con il Collocamento Mirato, analisi delle mansioni disponibili per approfondire i requisiti richiesti dall'azienda e per supportare l'azienda nell'individuazione di eventuali adattamenti della mansione.

Abbinamento Persone - Mansioni

I servizi Sil Aulss e i servizi privati accreditati in collaborazione con il Collocamento Mirato attivano percorsi di tirocinio finalizzati all'ad-

destramento in azienda ([link](#)) delle persone e al loro inserimento graduale. I tirocini prevedono il tutoraggio di operatori del mercato del lavoro specializzati che supportano il tirocinante e l'azienda favorendo lo svolgimento efficace dell'esperienza.

Consulenza per Assunzione

Il servizio Collocamento Mirato supporta l'azienda nella fase di pre-assunzione, indicando la possibilità di avere accesso alle agevolazioni previste (vedi Tabella pag. 40).

Le aziende possono usufruire inoltre di numerose agevolazioni in caso di invalidi del lavoro. ([link](#)).

L'azienda può ottemperare all'obbligo anche attraverso le Convenzioni art. 14 con le Cooperative di tipo B ([link](#)).

Si segnala inoltre che anche lo strumento della somministrazione attivato dalle Agenzie per il Lavoro permette all'azienda di ottemperare all'obbligo.

Mantenimento del posto di lavoro

Il sistema Collocamento Mirato supporta l'azienda anche dopo l'assunzione attraverso la consulenza di Operatori del mercato del lavoro specializzati dei Servizi privati accreditati e dei servizi Sil delle Aulss. Si possono verificare, infatti, anche a distanza di molto tempo dall'inserimento in azienda, situazioni di difficoltà



collegate a cambiamenti organizzativi aziendali o all'aggravarsi delle condizioni di salute del dipendente con disabilità che richiedono un intervento di mediazione per facilitare l'individuazione di soluzioni efficaci per l'azienda e per le persone.

Allegato da scaricare

Agevolazioni per le Aziende Anno 2019 →



Disability Management

Le modifiche alla legge n.68/1999 e più ampiamente le modifiche introdotte in materia del lavoro in questi ultimi anni sostengono la necessità di promuovere con maggiore forza i diritti e l'integrazione delle persone con disabilità.

La figura del **responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (Disability manager)**, già prevista dall'art. 14 quarto comma lettera b) della legge 68/1999 e richiamata nell'ambito della definizione delle linee guida per il collocamento mirato previste all'art. 1 comma 1 del D.lgs. 151/2015, riveste un ruolo fondamentale per favorire i processi necessari all'occupazione dei disabili e rafforzare percorsi di inclusione lavorativa e sociale.

La metodologia del Disability Management si è sviluppata attorno agli anni Ottanta negli Stati Uniti e in Canada con l'obiettivo di coinvolgere le aziende in un processo di miglioramento delle condizioni di lavoro per i dipendenti e di promozione attiva del mantenimento del posto di lavoro dei lavoratori divenuti disabili o in situazione di svantaggio.

In origine si trattava principalmente di un insieme di pratiche finalizzate a minimizzare l'impatto delle situazioni di disabilità, anche temporanea, sorte in seguito ad infortuni o malattie, in un sistema in cui la presenza di sistemi assicurativi privati (spesso a carico dell'azienda) tende a ridurre al minimo i costi dell'assen-

za per malattia e favorire un rientro efficace e tempestivo sul posto di lavoro.

Il Centro Don Calabria si è formato rispetto a questa metodologia nel 2006 ottenendo la certificazione di Return to work coordinator (figura corrispondente al Disability manager) presso il *National Institute of Disability management and Research* (Nidmar www.nidmar.ca) in Canada e ha sviluppato in questi 15 anni numerose esperienze di consulenza in azienda.

L'esperienza di questi anni e la principale bibliografia sul tema individua alcune linee guida su questo argomento:

→ Il Disability Management è prima di tutto un approccio culturale. Esso va formalizzato in una nuova visione aziendale (obiettivi da raggiungere, azioni messe in atto, azioni previste e pianificate), rispetto alla quale il Disability Manager ha il compito di attuare le linee guida e la progettazione dell'azienda.

Ne deriva come il Disability Management si configuri quale strategia proattiva nel riconoscere e affrontare i fattori strategici che possono facilitare l'accesso al lavoro di persone con disabilità, progettando in anticipo politiche e procedure adeguate, al di là di una semplice e riduttiva risposta al problema di un singolo caso.

→ Il Disability Management chiede un cambio di prospettiva: dalla disabilità vissuta come pro-



blema da gestire in azienda, alla disabilità come una delle possibili diversità di cui sono portatori i collaboratori dell'organizzazione; diversità che vanno riconosciute, accolte e valorizzate come potenziali risorse generative di novità, come occasione di innovazione per l'azienda.

→ Per favorire tali cambi di prospettiva è necessario svolgere un'attività di formazione rivolta ai datori di lavoro e alle organizzazioni che li faciliti nel passare dalla logica dell'obbligo alla logica della scelta e della compartecipazione responsabile.

→ Il valorizzare la persona può divenire strumento per la crescita aziendale sia in termini produttivi che in termini di benessere relazionale del singolo e del gruppo.

→ E' riduttivo relegare la figura del Disability Manager solamente come colui che si occupa della gestione della persona con disabilità. Egli opera all'interno delle risorse umane, avendo come obiettivo la riduzione/prevenzione della disabilità e l'aumento del benessere per tutti i lavoratori.

Le funzioni specifiche del Disability Manager sono:

→ Essere primo referente di supporto del lavoratore con disabilità, sia in fase di accesso che durante lo svolgimento delle mansioni.

→ Elaborare con il lavoratore soluzioni operative ad eventuali situazioni di disagio che possono condizionare la sua inclusione lavorativa.

→ Pianificare e promuovere interventi di formazione ed eventuale adeguamento della postazione lavorativa a favore del lavoratore.

→ Verificare l'efficacia delle azioni intraprese, in collaborazione con l'Osservatorio Aziendale; mettere in atto le indicazioni dell'Osservatorio.

→ Esercitare un ruolo di coinvolgimento delle figure aziendali preposte alla gestione delle risorse umane, addetti alla sicurezza e prevenzione infortuni.

I compiti del Disability Manager possono essere riassunti nei seguenti punti:

→ Effettuare una costante analisi della situazione delle persone con disabilità.

→ Mantenere stabili relazioni con Centri per l'impiego e strutture formative.

→ Prevedere, individuare e formare la figura del tutor, che affianchi le persone per migliorare il processo di inclusione e socializzazione e professionalizzazione (individuando con le persone percorsi formativi di crescita professionale e personale).

- Studiare e individuare eventuali adeguamenti delle impostazioni e necessità di ausili tecnologici; monitorare le condizioni di accessibilità dell'ambiente.
- Accompagnare la persona nel monitoraggio della propria produttività; organizzare momenti di confronto attraverso interviste e colloqui periodici.
- Operare per un'equa distribuzione delle persone con disabilità all'interno delle posizioni lavorative aziendali.
- Verificare il rispetto e l'applicazione degli standard previsti dal Testo Unico sulla sicurezza (d.lgs. n.81/08); la presenza delle persone con disabilità richiede, infatti, qualche cautela aggiuntiva.

Vediamo, dunque, come il Disability Management sia un atteggiamento, un approccio culturale dell'organizzazione che dovrebbe coinvolgere più attori possibili, e non esclusivamente il Disability Manager. Anzi, al Disability Manager viene chiesto di aiutare l'organizzazione nel realizzare questo cambiamento di prospettiva.

Il Disability manager può essere interno od esterno all'azienda ed è importante che sia individuato non tanto in base ad una professione specifica (avvocato, psicologo, medico...), quanto in una persona che possieda competen-

ze adeguate al compito con capacità di facilitatore, mediatore e negoziatore fra le parti in causa.

Per maggiori informazioni

La figura del disability manager fra buone prassi e prospettive
Report di ricerca nell'ambito del progetto JobLab Fish
https://www.fishonlus.it/progetti/joblab/files/Report_Disability_Manager.pdf



La definizione e attuazione di percorsi efficaci d'inserimento lavorativo implica la valutazione e la presa in carico di bisogni complessi che richiedono, per essere gestiti, il concorso di competenze differenziate e di servizi diversi.

La legge 68/99 all'art.6 prevede che il Collocamento Mirato provveda all'attuazione e verifica degli interventi in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite. Un intervento coordinato e in rete è necessario anche per evitare dispendiose sovrapposizioni fra servizi simili con i quali la persona può essere in contatto.

Il compito principale della rete è quello di

- Scegliere obiettivi condivisi
- Rendere omogenee le strategie di azione
- Evitare le sovrapposizioni
- Condividere un linguaggio comune
- Individuare nuove strategie

Un intervento d'aiuto può dirsi "di rete" se l'operatore non guarda alla "persona con il problema" e opera unilateralmente con essa ma considera il "problema" come se fosse sempre "ripartito" all'interno di una rete di relazioni e pensa sempre come la soluzione deve emergere dal concorso della stessa rete o di parte di essa o di una nuova rete potenziata. Ci possono essere reti "a breve" per il problem

solving in un progetto individuale e l'operatore del mercato del lavoro è il "regista" che mette in moto e mantiene una serie di risorse e ci sono reti stabili di lungo periodo per garantire un maggior coordinamento tra servizi ed evitare la sovrapposizione o la frammentazione.

La rete stabile del Collocamento Mirato nel territorio di Verona e Provincia vede la presenza di [Servizi d'inserimento lavorativo dell'Aulss 9](#), [Servizi privati accreditati esperti in lavoro e disabilità](#), le [cooperative sociali di tipo B](#), gli [organismi di formazione](#) e i servizi socio-sanitari che da molti anni collaborano in coordinamento con l'Unità Operativa [Collocamento Mirato di VenetoLavoro](#).

L'esperienza ha dimostrato come la rete sia indispensabile per facilitare l'inserimento lavorativo efficace e duraturo per tutte le persone e per quelle con disabilità di tipo psichiatrico in particolare.

La definizione di progetti condivisi e realizzati da soggetti diversi quali per esempio servizio di collocamento mirato, servizi di inserimento lavorativo, servizi psichiatrici, servizi sociali e associazioni self help aziende e altro, è indispensabile per la gestione di situazioni complesse e per intervenire tempestivamente a supporto degli obiettivi del progetto.

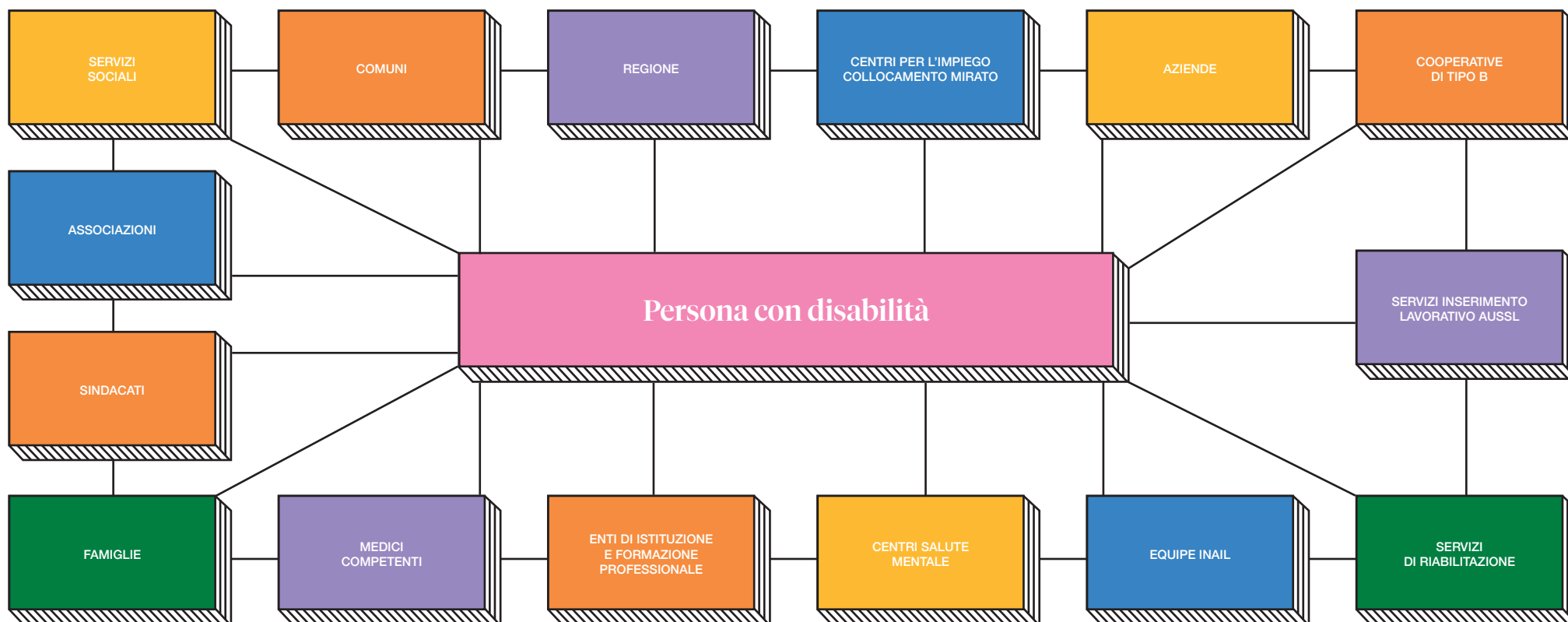
La rete stabile del Collocamento Mirato permette anche un efficace coordinamento rispet-





La Rete del Collocamento mirato

to alle collaborazioni con le aziende. La situazione di ogni azienda soggetta all'obbligo è monitorata dall'Unità Operativa Collocamento Mirato che si avvale del supporto dei Sil Aussl9 e dei servizi privati accreditati esperti in disabilità e lavoro per offrire alle aziende delle consulenze rispetto al supporto nell'individuazione di candidati idonei e nell'analisi delle mansioni disponibili.



08

Servizio di interpretariato Lis

Le persone sorde possono usufruire del Sistema Collocamento Mirato ai sensi dell'art.1 della legge 68/99. Dal 2017, con finanziamento inizialmente provinciale e poi regionale, c'è la possibilità per queste persone di utilizzare il servizio di interpretariato Lis (Lingua dei segni) nello svolgimento delle seguenti attività: Colloqui presso il Collocamento Mirato, Colloqui di selezione nelle aziende, partecipazione ai corsi di formazione.

Questa opportunità ha permesso a molte persone di partecipare in modo attivo ed efficace ai percorsi presenti nel territorio.

Cos'è la Lis

La lingua dei segni italiana, in acronimo LIS, è una lingua vera e propria dal punto di vista sintattico, lessicale e sociologico.

La LIS è una lingua al pari delle altre lingue dei segni e delle lingue vocali (ad esempio, inglese, francese, arabo, cinese, ecc), sebbene spesso definita in modo sbagliato "linguaggio dei segni", "linguaggio dei gesti" o "linguaggio dei sordi".

La LIS ha una struttura e una sintassi differenti dall'italiano e da altre lingue dei segni e porta con sé implicazioni sociologiche e culturali. Per questo serve un interprete professionista per assicurare una corretta ed efficace comunicazione.

La lingua dei segni italiana (LIS) come tutte le altre lingue, possiede una propria struttura e una sintassi autonoma.

Il lessico delle lingue dei segni è composto da segni e non da "gesti". I segni, infatti, a differenza dei gesti, sono unità dotate di significato proprio, codificato e con precise caratteristiche linguistiche.

La lingua dei segni non è universale ma varia esattamente come variano le lingue vocali perché sono tutte lingue storico-naturali, nate e sviluppate dagli stessi parlanti o segnanti.

La lingua dei segni viene utilizzata principalmente dalle persone sorde.

Le definizioni "sordomuto", "audioleso" o "non udente" sono ritenute errate e sono state sostituite con le diciture corrette "persona sorda" o "sordo" con la legge 95 del 20 febbraio 2006.

L'interprete di LIS è un professionista che trasferisce il messaggio di un discorso dall'italiano alla LIS e viceversa in modalità simultanea, ovvero interpreta in tempo reale ciò che dice l'oratore.

<https://www.ens.it/lis>



Aspetti previdenziali e disabilità

La presente scheda è una sintesi dell'intervento formativo realizzato da Inas Cisl nell'incontro di animazione territoriale per la rete del collocamento mirato (Dgr.1508/18)



Definizioni

Invalido civile

L'art. 2 della legge 30 Marzo 1971, n. 118, definisce Invalidi Civili i cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, compresi gli irregolari psichici, gli insufficienti mentali che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo, non dovuta a cause di guerra o di infortunio sul lavoro o di servizio.

Il riconoscimento dell'invalidità civile prescinde totalmente da qualsiasi requisito contributivo e può essere finalizzato al conseguimento di:

- Pensione di inabilità
- Assegno mensile

- Indennità di accompagnamento
- Indennità di frequenza (minori)
- Protesi e ausili
- Esenzione ticket
- Congedi / permessi lavorativi

Portatore di handicap

Colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Disabile

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

Cieco civile

- **Ciechi Assoluti:**
residuo visivo 00 in entrambi gli occhi
- **Ciechi Totali:**
totale mancanza della vista in entrambi gli occhi, mera percezione dell'ombra e della luce
- **Ciechi Parziali:**
residuo visivo non superiore ad 1/20

→ **Ciechi Decimisti:**

residuo visivo non superiore ad 1/10 in entrambi gli occhi, sempre con eventuale correzione ottica.

Sordo

Sono considerati **Sordomuti** i minorati sensoriali dell'udito affetti da sordità congenita o acquisita durante l'età evolutiva che abbia impedito il normale apprendimento del linguaggio parlato. In tutte le disposizioni legislative vigenti, il termine <<sordomuto>> è sostituito con l'espressione <<sordo>>.

Le Provvidenze Economiche previste per gli Invalidi civili

→ Pensione di Inabilità' per gli invalidi totali (100%)

→ Assegno Mensile di Assistenza per gli invalidi parziali (dal 74% al 99%)

→ Indennità di Accompagnamento per gli invalidi totali non autosufficienti

→ Indennità Mensile di Frequenza per gli invalidi civili minori

Decorrenza benefici

Dal 1° giorno del mese successivo a quello di presentazione della domanda di invalidità, salvo diversa decorrenza su espressa disposizione della Commissione Medica o dalla data successiva a quella di acquisizione dei requisiti di legge.

Mensilità

Le provvidenze economiche "pensionistiche" vengono corrisposte per 13 mensilità mentre le "indennità" vengono corrisposte per 12 mensilità.

Revisione Sanitaria

In fase di visita la Commissione Medica può stabilire che l'utente, dopo un periodo prestabilito, debba essere richiamato a visita di revisione sanitaria.

L'Ufficio Invalidi Civili di Competenza provvederà a convocare l'utente entro la data di scadenza della "rivedibilità" e l'eventuale erogazione delle provvidenze economiche sarà momentaneamente sospesa in attesa del nuovo verbale sanitario.

Aggravamento

Se l'invalido ritiene che si sia verificato un aggravamento della sua situazione sanitaria, può

presentare una “domanda di aggravamento” e sottoporsi ad una nuova visita medica. Le modalità sono le stesse del primo accertamento .

Visita Medica al 18° anno di età

Al compimento del 18° è necessario che l'interessato provveda a presentare, all'ufficio invalidi di competenza, una nuova domanda di invalidità come “maggiorenne”

Pensione di Inabilità (Legge 118/71)

La Pensione di Inabilità viene erogata agli invalidi civili in possesso dei seguenti requisiti:

→ **codice 4 - 5 - 6** (parte terza del verbale di invalidità) **invalido** con:

- Totale e Permanente inabilità lavorativa (artt. 2 e 12 legge 118/71): 100%
- Totale e Permanente inabilità lavorativa 100% e con impossibilità a deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore;
- Totale e Permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

→ **Età** compresa fra i 18 e i 66 anni.

→ Al compimento del 67° anno la Pensione di Inabilità viene trasformata in Assegno Sociale

Limiti di Reddito

La Pensione di Inabilità è vincolata dai limiti di reddito stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai fini della liquidazione o della ricostituzione delle prestazioni previdenziali ed assistenziali collegate al reddito, il reddito di riferimento è quello conseguito dal beneficiario e dal coniuge nell'anno solare precedente.

In sede di prima liquidazione di una prestazione il reddito di riferimento è quello dell'anno in corso, dichiarato in via presuntiva.

Requisiti rispetto alla cittadinanza

→ **Italiana;**

→ **Comunità Europea;**

→ I cittadini degli Stati membri della Comunità Europea non hanno più l'obbligo di richiedere la Carta di Soggiorno U.E. ma è sufficiente l'iscrizione anagrafica nel Comune di residenza ai sensi dell'art 16 del **Decreto Lgs.vo n.30 del 6 Febbraio 2007** (in vigore dall'11/4/2007);

→ **Cittadini stranieri** in possesso della “**Carta di Soggiorno**” o del “**Permesso di Soggiorno CE di lunga durata**” (ex carta di soggiorno);

→ Sentenza della Corte Costituzionale n° 11/2009 - I cittadini extracomunitari che **NON sono titolari** di “Carta di Soggiorno” o del “Permesso di Soggiorno CE” **per sola mancanza dei requisiti reddituali**, hanno diritto alla Pensione di Inabilità ;

→ **Residenza** nel territorio italiano

Assegno Mensile di Assistenza

L'Assegno Mensile di Assistenza viene erogato agli Invalidi Civili parziali in possesso dei seguenti requisiti:

→ **Codice 3** (parte terza verbale di invalidità) dal 74% al 99%

→ **Invalido** con riduzione permanente della capacità lavorativa in misura SUPERIORE ai 2/3 (artt. 2 e 13 legge 118/71).

→ **Età** compresa fra i 18 e i 67 anni.

→ **Limiti di Reddito:** l'Assegno Mensile di Assistenza è vincolato dai limiti di reddito stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge.

Incompatibilità

L'Assegno Mensile di Assistenza è, in generale, incompatibile con prestazioni a carattere diretto concesse a seguito di invalidità contratta per cause di guerra, di lavoro o di servizio.

L'Assegno Mensile di Assistenza è incompatibile con la **pensione di invalidità ordinaria - cat. IO** erogata direttamente dall'INPS e con la **rendita INAIL e non può essere concesso** insieme alle due pensioni sopra indicate.

Se l'invalido civile è (o diventa) titolare di una delle due pensioni incompatibili, può:

→ rinunciare all'Assegno Mensile di Assistenza (e continuare a percepire le altre pensioni); oppure

→ scegliere per l'erogazione dell'Assegno Mensile di Assistenza e rinunciare alla pensione incompatibile.

Indennità di Accompagnamento

L'Indennità di Accompagnamento viene erogata agli invalidi civili in possesso dei seguenti requisiti:

→ **Codice 5 - 6** (parte terza del verbale di invalidità) Invalido con:

- Totale e Permanente inabilità lavorativa 100% e con impossibilità a deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore;

- Totale e Permanente inabilità lavorativa 100% e con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

→ **Età** tutte

→ **Cittadinanza** (come Pensione Inabilità)

→ **Residenza** nel territorio italiano

Incompatibilità

L'Indennità di Accompagnamento non può essere erogata se l'invalido percepisce un'analoga indennità concessa per cause di guerra, di lavoro o di servizio inoltre non può essere erogata per i periodi di:

→ **Ricoveri Gratuiti** (a carico del SSN) effettuati in reparti di “lungodegenza”;

→ **Ricoveri Gratuiti** (a carico del SSN) effettuati in reparti di “riabilitazione”;

→ **Ricoveri in Strutture con retta a totale carico di Ente Pubblico** (Comune, ecc.).

Requisiti rispetto alla cittadinanza

→ **Italiana**

→ **Comunità Europea**

I cittadini degli Stati membri della Comunità Europea non hanno più l'obbligo di richiedere la Carta di Soggiorno U.E. ma è sufficiente l'iscrizione anagrafica nel Comune di residenza ai sensi dell'art 16 del **Decreto Lgs.vo n.30 del 6 Febbraio 2007** (in vigore dall'11/4/2007);

→ **Cittadini stranieri** in possesso della “**Carta di Soggiorno**” o del “**Permesso di Soggiorno CE di lunga durata**” (ex carta di soggiorno). (il “Permesso di Soggiorno” non è valido per la concessione economica).

Residenza

Nel territorio italiano.

Agevolazioni

	INDENNITÀ DI FREQUENZA	FORNITURA PROTESI E AUSILI	ISCRIZIONE LISTE SPECIALI PER DISOCCUPATI	ESENZIONE TICKET FARMACI	ESENZIONE TICKET ACCERTAMENTI	ASSEGNO MENSILE DI INVALIDITÀ	PENSIONE DI INABILITÀ	INDENNITÀ DI ACCOMPAGNAMENTO
MINORE CON DIFFICOLTÀ PERSISTENTI A SVOLGERE COMPITI DELLA PROPRIA ETÀ	SI (LIMITE REDDITO) E SE FREQUENTA LA SCUOLA	SI	SI SE ≥ 15 ANNI E INVALIDITÀ ≥ 45%	SI	SI			
MINORE CON INVALIDITÀ 100% CON I.A.		SI	SI	SI	SI			SI*3
INVALIDO CIVILE 34 - 45%		SI						
INVALIDO CIVILE 46 - 66%		SI	SI					
INVALIDO CIVILE 67 - 73%		SI	SI		SI			
INVALIDO CIVILE 74 - 99%		SI	SI		SI	SI (LIMITE REDDITO)*1		
INVALIDO CIVILE 100%		SI	SI	SI	SI		SI (LIMITE REDDITO)*1	
INVALIDO CIVILE 100% CON I.A.		SI	SI	SI	SI		SI (LIMITE REDDITO)*2	SI*3
ANZIANO > 65 ANNI INVALIDITÀ 34-99%		SI			SI SE INVALIDITÀ >67%	SOSTITUITA PENSIONE ANZIANITÀ		
ANZIANO > 65 ANNI INVALIDITÀ 100%		SI		SI	SI		SOSTITUITA PENSIONE ANZIANITÀ	
ANZIANO > 65 ANNI INVALIDITÀ 100% E I.A.		SI		SI	SI		SOSTITUITA PENSIONE ANZIANITÀ	SI*3

*1: incompatibile con: attività lavorativa, invalidità x cause lavoro, guerra e servizio, invalidità INPS (diritto di opzione) *2: compatibile con attività lavorativa, invalidità x cause lavoro, guerra e servizio, invalidità INPS
 *3: incompatibilità con ricoveri gratuiti in istituto e indennità analoga per cause lavoro, guerra e servizio (diritto opzione)

Provvidenze Economiche

Le Provvidenze Economiche previste per:

→ Ciechi Civili

- *Ciechi assoluti*
 - > Pensione non reversibile
 - > Indennità di accompagnamento
- *Ciechi parziali*
 - > Pensione non reversibile
 - > Indennità speciale

→ Sordi

- > Pensione non reversibile
- > Indennità di comunicazione

Portatore di Handicap Art.3 C. 3 L.104/92 situazione di gravità

Permessi retribuiti L. 104/92

Congedo straordinario L. 388/00

I permessi spettano a chi lavora come dipendente e a: genitori, coniuge, parenti ed affini fino al 2° grado (con eccezione 3° grado) sempre dipendenti

Il congedo straordinario spetta al coniuge convivente, ai genitori, ai figli conviventi, fratelli/sorelle conviventi.

I Permessi Retribuiti spettano al portatore che lavora come dipendente alternativamente:

- 2 ore al giorno (1, se part time)
- 3 giorni al mese frazionabili

Permessi Retribuiti:

→ Per genitori con figlio portatore di handicap di età inf. 3 anni:

- prolungamento astensione facoltativa fino ai 8 anni di età del figlio con indennità pari al 30% della retribuzione;
- riposi orari giornalieri di 2 o 1 ora (se part time) fino ai 3 anni di età del figlio (Per un massimo di 3 anni complessivi (compreso il congedo parentale).

→ Genitori con figlio portatore di handicap: 3 giorni al mese

→ Permessi retribuiti per coniuge, parenti ed affini entro 2° grado (3° grado casi eccezionali): 3 giorni al mese

→ Congedo straordinario indennizzato per coniuge, genitore, figlio/figlia, fratello/sorella:

- per lo stesso portatore: non più di 2 anni di congedo nell'arco della vita lavorativa con indennità pari all'ultimo mese di lavoro;

- nel caso di pluralità di portatori il congedo spetta, per ciascuno di essi, nel limite di 2 anni.

→ **Diritto a non essere trasferito senza consenso (art.33 comma 5 e 6 l. 104/1992):**

Per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave o per il disabile grave che lavora.

Il trasferimento può essere impugnato entro 60 giorni dalla comunicazione pena decadenza

→ **Diritto alla scelta della sede di lavoro più vicina al proprio domicilio (Art.33 comma 5 e 6 l. 104/1992) ove possibile**

- per il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere il coniuge o un parente o affine entro il terzo grado con handicap grave;

- per il disabile grave che lavora.

→ **Altre agevolazioni lavorative per la disabilità (art. 53 t.u. e art. 5 comma 2, l. 903/1977)**

- Lavoro notturno: non sono obbligati a prestare lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. 104/1992;

- Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale;

- Diritto alla trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno del rapporto di lavoro a tempo parziale, su richiesta del lavoratore.

Disabile ai sensi della Legge 68/99 e con almeno 46% di Invalidità

Iscrizione al Collocamento Mirato.

Importi e Limiti di Reddito

<http://www.handylex.org/news/2019/12/12/providenze-economiche-per-invalidi-civili-ciechi-civili-e-sordi-importi-e-limiti-reduttuali-per-il-2020>





I Codici

CODICE	PERCENTUALE DI INVALIDITÀ	ETÀ	BENEFICIO ECONOMICO
3	PARZIALE (2/3) dal 74% al 99%	18 - 64	Assegno Mensile di Assistenza
4	TOTALE 100% difficoltà: lievi / medie / gravi 100%	18 - 64 Ultra 65enni	Pensione di Inabilità Nessuno
5	TOTALE 100% Con impossibilità a deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore.	Minori Ultra 65enni 18 - 64	Indennità di Accompagnamento Indennità di Accompagnamento + Pensione di Inabilità
6	TOTALE 100% Con necessità di assistenza continua, non essendo in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.	Minori Ultra 65enni 18 - 64	Indennità di Accompagnamento Indennità di Accompagnamento + Pensione di Inabilità
7	MINORE (non deambulante)	Minori	Indennità di Frequenza
8	CIECO CON RESIDUO VISIVO	Tutte	Indennità speciale + Pensione per ciechi
9	CIECO ASSOLUTO	Minori Maggiorenni	Indennità di Accompagnamento Indennità di Accompagnamento + pensione per ciechi
10	SORDO	Minori Maggiorenni	Indennità di comunicazione Indennità di comunicazione + pensione per sordi



Invalidità Civile

Congedo per Cure

Lavoratori mutilati e invalidi civili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50:

- Congedo per cure 30 gg all'anno anche frazionati;
- Non rientra nel periodo di comporta;
- Domanda presentata al datore di lavoro allegando la richiesta di cura relativa all'infermità riconosciuta rilasciata dal medico SSN o convenzionato.

DOMANDA DI RICONSCIMENTO DI INVALIDITÀ CIVILE				
INVALIDO	CIECO	SORDO	LEGGE 104/92	DISABILE
MODELLO AP 70			MODELLO HAND	DICHIARAZIONE PER CENTRO PER L'IMPIEGO
INPS				INPS E DATORE DI LAVORO

Invalità Pensionabile

Invalità di natura Previdenziale

Il riconoscimento dell'invalità pensionabile è legato al requisito contributivo di natura previdenziale. Per potervi accedere è necessario aver maturato almeno 5 anni di contribuzione, di cui almeno 3 negli ultimi 5 anni che precedono la domanda.

→ **Pensione di Inabilità** (Rif. L. 222/84 e L. 335/95)
Spetta ai lavoratori che, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovano nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa (= inabile al proficuo lavoro). È Incompatibile con qualsiasi attività lavorativa ed è reversibile ai superstiti

→ **Assegno di Invalità** (Rif. L. 222/84)
È una prestazione a carattere temporaneo (3 anni), rinnovabile, che al terzo riconoscimento consecutivo diviene definitiva.
Spetta ai lavoratori che hanno una capacità di lavoro, in attività confacenti alle proprie attitudini, ridotta a meno di 1/3.

- È compatibile con l'attività lavorativa;
- Incompatibile con Naspi e Assegno di invalidità civile parziale;
- Non è reversibile ai superstiti ma può dare origine a pensione indiretta.

04

Servizi

Collocamento Mirato

Il collocamento mirato per i lavoratori

Il collocamento mirato prevede **strumenti e misure per facilitare l'inserimento lavorativo delle persone disabili**.

In particolare le aziende che contano più di 14 dipendenti hanno l'obbligo di riservare loro una quota di assunzioni.

Per accedervi è necessaria l'**iscrizione agli elenchi del collocamento mirato**. Inoltre i Centri per l'Impiego offrono servizi di accompagnamento al lavoro, presso datori di lavoro con o senza obbligo di riserva, attraverso strumenti di facilitazione come tirocini, percorsi formativi, attività di tutoraggio e consulenza.

Lavoratori beneficiari Disabili

Il collocamento mirato si rivolge alle persone disabili in età lavorativa che rientrano in una delle seguenti categorie:

→ **Invalidi civili:** soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e i portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% accertata dalle commissioni competenti, nonché le persone nelle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1, L. 222/84;

→ **Invalidi del lavoro:** le persone con un grado di invalidità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'INAIL;

→ **Invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio:** soggetti con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria (secondo le tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra);

→ **Non vedenti:** soggetti colpiti da cecità assoluta o con un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione;

→ **Sordi:** colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata.

Facilitazioni

La facilitazione principale per i beneficiari del collocamento mirato consiste nella **riserva di posti di lavoro da parte delle aziende**.

La quota di riserva è correlata al numero di dipendenti, in particolare i datori di lavoro hanno l'obbligo di assumere:

→ un lavoratore disabile se hanno dai 15 ai 35 dipendenti;

→ due lavoratori disabili se hanno dai 36 ai 50 dipendenti;

→ una percentuale di lavoratori disabili pari al 7% dei dipendenti, se occupano più di 50 persone.

Poiché la modalità di assunzione più diffusa è quella nominativa, la quale permette al datore di lavoro di scegliere la persona da assumere, i **destinatari del collocamento mirato possono proporre autonomamente la propria candidatura alle aziende.**

Oltre a ciò il collocamento mirato offre tramite l'azione dei Centri per l'Impiego percorsi individualizzati di supporto per facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro anche in collaborazione con Servizi privati accreditati del territorio.

I servizi offerti dai Centri per l'Impiego

Presso il Centro per l'Impiego è possibile, tramite un colloquio individuale, usufruire di un **servizio di orientamento e di supporto nella ricerca d'impiego.**

Il Centro per l'Impiego a tal fine potrà attivare interventi specialistici per supportare la fase d'inserimento lavorativo nonché l'**individua-**

zione degli eventuali adattamenti del posto di lavoro necessari, anche ricorrendo all'eventuale collaborazione dei Servizi di integrazione lavorativa delle ULSS o di altri organismi.

Per sostenere l'acquisizione di nuove competenze o il miglioramento di quelle esistenti, i CpI potranno proporre **specifici percorsi di formazione e/o di tirocinio.**

Il CpI svolge inoltre per i propri utenti una **specificata attività finalizzata al collocamento lavorativo.** Ciò avviene segnalando nominativi di lavoratori iscritti negli elenchi alle aziende interessate secondo precise modalità di preselezione, che tengono conto delle caratteristiche dei contenuti dell'offerta d'impiego e della professionalità dei lavoratori.

In alcuni casi, tali preselezioni avvengono attraverso avvisi pubblici a cui le persone interessate possono dare la propria adesione.

Poiché le aziende tenute all'obbligo di assunzione di persone disabili possono assolverlo scegliendo autonomamente i lavoratori da assumere, le persone interessate possono proporre direttamente la propria candidatura.



Indirizzi

**Collocamento mirato
e Centri per l'impiego
di Verona e provincia.**

UFFICIO COLLOCAMENTO MIRATO

Via Franceschine 10 – 37122 Verona
tel. 045 4943613

L68.verona@venetolavoro.it

CPI DI AFFI

c/o Grand'Affi Shopping Center
Località Canove – 37010

tel. 045 9232311

tel. 045 92323 int. 12 (tirocini)

int. 13 (collocamento mirato) int. 14 (imprese)

cpi.affi@venetolavoro.it

CPI DI BOVOLONE

Via IV Novembre, 1 – 37051

tel. 045 8763111

tel. 045 87631 int. 12 (tirocini)

int. 13 (collocamento mirato) int. 14 (imprese)

cpi.bovolone@venetolavoro.it

CPI DI LEGNAGO

presso "EDIFICIO 13" Via Vicentini – 37045

tel. 0442 1920111

tel. 0442 19201 int. 12 (tirocini)

int. 13 (collocamento mirato) int. 14 (imprese)

cpi.legnago@venetolavoro.it

CPI DI SAN BONIFACIO

Via Cesare Battisti, 5 – 37047

tel. 045 8943711

tel. 045 89437 int. 12 (tirocini)

int. 13 (collocamento mirato) int. 14 (imprese)

cpi.sanbonifacio@venetolavoro.it

CPI DI VERONA

Via delle Franceschine, 10 – 37122

tel. 045 4943611

tel. 045 49436 int. 12 (tirocini)

int. 13 (collocamento mirato) int. 14 (imprese)

cpi.verona@venetolavoro.it

CPI DI VILLAFRANCA

Piazza IV Novembre – 37069

tel. 045 4648611

tel. 045 46486 int. 12 (tirocini)

int. 13 (collocamento mirato) int. 14 (imprese)

cpi.villafrancadiverona@venetolavoro.it

Per approfondimenti

Ciclavoroveneto

<http://www.ciclavoroveneto.it/>

Ciclavoroveneto - collocamento mirato per i lavoratori

<http://www.ciclavoroveneto.it/il-collocamento-mirato-per-i-lavoratori>

Legge 68 e successive integrazioni nazionali e regionali

<http://www.ciclavoroveneto.it/normativa-di-riferimento>

D.Lgs 151/15 Capo 1 (artt. da 1 a 13 Modifiche Legge 68/99)

https://www.ciclavoro.gov.it/Normative/Decreto_Legislativo_14_settembre_2015_n.151.pdf



Servizi di integrazione lavorativa dell'Aulss 9

Servizi di integrazione lavorativa Aulss 9

Cos'è (Mission e Obiettivi)

E' un articolato sistema di servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità istituito presso le Aziende Ulss per programmare e realizzare l'integrazione lavorativa e sociale delle persone con disabilità.

Tali servizi hanno come scopo il miglioramento della qualità della vita della persona e ricostruzione della propria identità tramite un'attività lavorativa, mantenimento il più a lungo possibile della persona nel proprio contesto di vita.

Per chi (Requisiti d'accesso)

L'accesso al SIL avviene attraverso la segnalazione delle persone da parte dei Servizi socio-sanitari di riferimento o attraverso l'accesso autonomo, previo appuntamento.

I requisiti d'accesso:

- Persone con disabilità fisica, psichica, intellettuale, sensoriale (Legge 68/99, art. 1) con invalidità Civile superior al 45%
- Persone con svantaggio sociale ai sensi della legge 381/91 in carico ai servizi socio sanitari (area salute mentale, area dipendenze, etc.).

Servizi offerti

Gli interventi attuati dal SIL sono finalizzati all'orientamento, alla formazione, alla mediazione al collocamento, al mantenimento del posto di lavoro e all'inclusione delle persone con disabilità e/o in situazioni di svantaggio sociale. Tali interventi vengono attuati prioritariamente tramite tirocini proposti in diversi contesti lavorativi.

Le attività a favore degli utenti possono essere così riassunte:

- Consulenza e Orientamento attraverso incontri finalizzati all'informazione su modalità e opportunità di accesso al lavoro e strategie per il suo mantenimento.
- Percorsi Formativi Individualizzati mediante Tirocini di Inserimento/Reinserimento all'interno delle aziende collaboranti con il Servizio, con finalità di:
 - Orientamento/osservazione, per aiutare le persone a conoscere le proprie competenze e attitudini sul piano dell'autonomia e dell'apprendimento.
 - Formazione in situazione per promuovere la maturazione complessiva delle persone e l'acquisizione di competenze sociali e di abilità lavorative.

- Mediazione al collocamento, per favorire il raggiungimento ed il mantenimento di un rapporto di lavoro.

→ Colloqui e sopralluoghi finalizzati al mantenimento del posto di lavoro e al monitoraggio delle assunzioni effettuate.

→ Tirocini di Inclusione Sociale (come previsto dal DGR della Regione Veneto n° 1406 del 09/09/2016) rivolti alle persone, con invalidità civile superiore al 45%, che possiedono capacità lavorativa residua ai sensi della Legge 68/99, che pur presentando una marcata riduzione della capacità lavorativa, possono permanere in autonomia in un ambiente di lavoro, senza l'obiettivo dell'assunzione, mantenendo le abilità acquisite e favorendo la socializzazione.

Le attività a favore delle Aziende possono essere così riassunte:

→ Consulenze per problemi inerenti l'integrazione lavorativa dei soggetti svantaggiati.

→ Supporto di un gruppo tecnico che progetta e segue gli inserimenti.

→ Consulenza finalizzata all'individuazione delle mansioni più adatte all'inserimento.

→ Preselezione delle persone più idonee alle mansioni.

→ Attivazione di tirocini a costo zero per l'azienda seguiti da operatori del servizio.

→ Possibilità di realizzare collocamenti mirati previsti dall'art. 2 della L.68/99

→ Supporto per la soluzione di problemi che si presentassero anche dopo l'assunzione.



Contatti Aulss 9

DISTRETTO 1-2

Referente: Dr. Gianni Marchesini
Indirizzo sede: Corso Porta Palio n. 30
37122 - Verona
Tel: 045/9287040
Fax: 045/9287022
sil.v@aulss9.veneto.it

DISTRETTO 3

Referente: Dott.ssa Angela Battistella
Indirizzo sede: Via Gianella n. 1
37045 - Legnago (VR)
Tel: 0442/622905 – 0442/622640
Fax: 0442/624703
sil.l@aulss9.veneto.it

DISTRETTO 4

Referente: Dr. Gianni Lonardi
Indirizzo sede: Via C. A. Dalla Chiesa
37012 - Bussolengo (VR)
Tel: 045/6712352
Fax: 045/6712466
sil.b@aulss9.veneto.it



03

Servizi per il lavoro privati accreditati esperti in disabilità e lavoro

Di seguito i Servizi per il lavoro accreditati specializzati in Disabilità e coinvolti del **Progetto FOR-TI** a Verona: rete provinciale per la **FORMazione** e l'accompagnamento al **Tirocinio** e al lavoro dei disabili e attività di supporto al servizio pubblico di Collocamento Mirato. DGR 1508 del 16/10/2018 - Fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili.

MEDIALABOR S.R.L.

Via San Marco, 121 - Verona

045/8184950

medialabor@centrodoncalabria.it

www.formazionedoncalabria.it

ENERGIE SOCIALI COOP. SOCIALE – ONLUS

Via Bruto Poggiani, 45 - Verona

045/8013824

segreteria@energiesociali.it

www.energiesociali.it

ASSOCIAZIONE SAN GAETANO

Piazza Costituzione, 8 - San Bonifacio

045/6103121

info@associazionesangaetano.it

www.associazionesangaetano.it

ISTITUTO POVERETTE DELLA CASA DI NAZARETH

Via Domegliara, 9 - S. Ambrogio di Valpolicella

045/6861088

info@casanazareth.it

www.casanazareth.it

Servizi per il lavoro privati accreditati



04

Organismi di formazione coinvolti

Si riportano di seguito gli organismi di formazione coinvolti nel Progetto FOR-TI a Verona: rete provinciale per la FORMazione e l'accompagnamento al TIrocino e al lavoro dei disabili e attività di supporto al servizio pubblico di Collocamento Mirato.

DGR 1508 del 16/10/2018 - Fondo Regionale per l'occupazione dei Disabili.

AGORÁ ASSOC. PER LO SVILUPPO

Via Sommacampagna, 63/H - Verona

045/8647236

info@agoraformazione.it

www.agoraformazione.it

ANAPIA REGIONALE DEL VENETO IMPRESA SOCIALE A RESPONSABILITÀ LIMITATA

Via Torino, 40 - Venezia

041/988044

info@anapiaveneto.it

www.anapiaveneto.it

ASSOCIAZIONE SAN GAETANO

Piazza Costituzione, 8 - San Bonifacio

045/6103121

info@associazionesangaetano.it

www.associazionesangaetano.it

CENTRO POLIFUNZIONALE DON CALABRIA

Via San Marco, 121 - Verona

045/8184950

formazioneadulti@centrodoncalabria.it

www.formazionedoncalabria.it

CENTRO SERVIZI CISL (CSC) SRL

Lungadige Galtarossa, 22 - Verona

0458096976

formazione.vr@cislverona.it

www.cislverona.it

ENAIPI VENETO IMPRESA SOCIALE

Sede Operativa Via Bencivenga Biondani, 1 (VR)

0458015053

international@enaip.veneto.it

www.enaip.veneto.it

F.I.C.I.A.P. VENETO

Via Monte Sabotino, 1/A - Venezia

041935400

ficiap@ficiap.it

www.ficiap-veneto.it

FONDAZIONE ENAC VENETO C.F.P. CANOSSIANO

Via San Giuseppe, 11 - Verona

0458006518

enacveneto@enac.org

www.enacveneto.it



**IRECOOP VENETO - ISTITUTO
REGIONALE PER L'EDUCAZIONE
E GLI STUDI COOPERATIVI**

Via Savelli, 128 - Padova

0498076143

info@irecoop.veneto.it

[www.https://www.irecoop.veneto.it](https://www.irecoop.veneto.it)

**MANPOWER TALENT SOLUTION
COMPANY S.R.L.**

Sede Operativa via Locatelli, 10/12 - Verona

0458060008

pal.nordest@manpower.it

www.manpower.it

**PROVINCIA ITALIANA S. CUORE
DEGLI STIMMATINI**

Via Montanari, 3 - Verona

0458349777

csfstimmatini@csfstimmatini.it

**SCALIGERA FORMAZIONE SOC.
CONSORTILE A RESPONSABILITA LIMITATA**

Via Berardi, 9 - Verona

0458101177

amministrazione.pal@scaligeraformazione.it

**SCUOLA CENTRALE FORMAZIONE c/o ISTI-
TUTO POVERETTE DELLA CASA
DI NAZARETH**

Via Domegliara, 9 - S. Ambrogio di Valpolicella

0456861088

info@casanazareth.it

www.casanazareth.it



Centri di Salute Mentale

I Centri di salute mentale dell'Aulss 9 sono presenti su tutto il territorio di Verona e provincia in base ad una suddivisione territoriale riferita a 3 Unità Operative Complesse di Psichiatria:

L'UOC Psichiatria 1 è attiva nell'ambito del territorio corrispondente al Distretto 1 e 2 dell'azienda Aulss 9 che copre le zone di Verona e comuni della provincia dell'est e della zona montana.

L'UOC Psichiatria 2 è attiva nell'ambito del territorio corrispondente al Distretto 4 dell'azienda Aulss 9 che copre le zone del versante orientale del Lago di Garda, Area Baldo, Valpolicella, i comuni di Bussolengo, Sona, Sommacampagna, Isola della Scala, Villafranca, Valeggio e comuni limitrofi.

L'UOC Psichiatria 3 è attiva nell'ambito del territorio corrispondente al Distretto 3 dell'azienda Aulss 9 che copre le zone di Legnago, Bovolone a altri comuni della zona.

Attività svolta

Il CSM coordina e svolge tutte le funzioni di programmazione ed articolazione integrata delle attività per la prevenzione e la tutela della salute mentale della popolazione di riferimento, verificando l'esito delle stesse.

In ogni sede è presente un'équipe multiprofessionale formata da: Medici Psichiatri, Psicologo, Assistente Sociale, Infermieri, Operatori Socio Sanitari.

Il CSM struttura gli interventi in base alle problematiche riscontrate, in particolare:

- svolge attività di accoglienza e analisi della domanda;
- svolge attività diagnostica;
- svolge attività di raccordo con i Medici di Medicina Generale per fornire consulenze psichiatriche per casi di minore gravità e per realizzare, in collaborazione, il progetto terapeutico;
- prende in carico i casi di disturbi mentali di media ed elevata gravità in età adulta;
- svolge attività di consulenza specialistica per l'ospedale e il territorio (comprese le Case di Riposo e le Residenze Sanitarie Assistenziali);
- definisce ed attua programmi terapeutico-riabilitativi individualizzati (PTI);
- attua percorsi di cura personalizzati tramite interventi ambulatoriali, domiciliari, semiresidenziali e residenziali in un'ottica di continuità terapeutica.

Accessi al CSM

L'utente che necessita di una prima visita può rivolgersi al CSM ovvero al CUP mediante richiesta di visita specialistica, previa impegnativa del Medico di Medicina Generale.

Gli utenti che accedono ai servizi del CSM vengono registrati attraverso una cartella clinica informatizzata che contiene, oltre alle indicazioni anagrafiche, un riassunto delle problematiche espresse, l'indicazione dell'inviante e un piano terapeutico personalizzato di trattamento.

È attivo il triage infermieristico per una prima valutazione e caratterizzazione dell'urgenza delle prime visite.

La cartella clinica viene conservata in un archivio informatico secondo i criteri di tutela della privacy ed è a disposizione del personale sanitario del CSM per la consultazione e l'aggiornamento.

Accoglienza e presa in carico

È il processo che origina dalla formulazione di una domanda di valutazione di un problema di disagio, continua con una fase di analisi del problema e si conclude con la formulazione di una diagnosi e la proposta di trattamento (progetto terapeutico-riabilitativo).

Attività del processo di accoglienza e presa in carico:

- visita psichiatrica;
- visita psicologica (eventuale);
- informazioni sulla situazione socio-lavorativa;
- colloqui con i familiari;
- prescrizioni farmacologiche;
- presentazione e valutazione del caso in équipe;
- formulazione del progetto terapeutico-riabilitativo;
- invio del paziente ad una delle strutture del CSM;
- in alternativa invio al Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura (in caso di necessità di ricovero).

Le attività vengono supervisionate in équipe, che rappresenta lo strumento principale di lavoro per tutte le figure professionali.

Per approfondimenti e recapiti

Aulss 9 Salute Mentale
https://www.aulss9.veneto.it/index.cfm?action=mys.page&content_id=673



06

Self Help Cooperativa Sociale Onlus

Self Help

La Cooperativa Self Help è una cooperativa sociale a scopo plurimo. Svolge le proprie attività sia nelle aree di promozione relazionale che di produzione e lavoro.

A chi si rivolge

Si rivolge a persone che presentano fragilità, difficoltà, disabilità connesse a sofferenza mentale, vecchie e nuove dipendenze, marginalità sociale.

La missione

- Promuovere e sostenere la capacità di realizzare propri percorsi di vita e di cittadinanza;
- Promuovere nel contesto sociale attenzione, comprensione, disponibilità alla interazione con le varie forme di sofferenza socio-psico-relazionale.

Obiettivo

L'obiettivo è facilitare il recupero e l'esercizio delle capacità di autodeterminazione:

- nell'affrontare e superare specifici problemi connessi alle proprie condizioni di sofferenza;
- nel ricercare possibili soluzioni ai problemi che si incontrano nelle varie aree della vita (casa, lavoro, tempo libero, amicalità, affetti, interessi, crescita personale e sociale).

Le idee guida

Le linee guida sono costituite dal *principio di sussidiarietà* e dall'*approccio di rete*.

La metodologia

Si fonda sui principi dell'auto-aiuto che permette alle stesse persone in difficoltà di essere protagonisti nella soluzione dei propri bisogni, in un rapporto di permanente reciprocità con l'Altro.

Accesso

Ai percorsi e alle attività offerte dalla Cooperativa si accede:

- su presentazione da parte dei Servizi delle ULSS e/o dei Comuni (Servizio Psichiatrico, Servizio delle Dipendenze, Servizi Sociali);
- su proposta di altri soggetti sociali del territorio (Cooperative Sociali, Associazioni);
- direttamente, contattando di persona i referenti della Cooperativa.

Percorsi e attività

La Cooperativa, in rete con la Associazione Self Help San Giacomo, con i Servizi Istituzionali e con vari soggetti sociali del territorio, promuove percorsi e attività nelle seguenti aree:

- **Affronto di problematiche specifiche:**
gruppi di auto-aiuto per disturbi di ansia e depressione, comportamento alimentare, dipendenza patologica da Azzardo, dipendenze da alcool e/o stupefacenti
- **Ricerca, inserimento, sostegno al lavoro:**
gruppi di orientamento e ricerca lavoro, gruppi prelaborativi, tirocini/borse lavoro/borse occupazionali, accompagnamento nel percorso di inserimento al lavoro, supporto al mantenimento del posto di lavoro, rapporto con soggetti istituzionali e sociali (*collocamento mirato, sil, upl, media labor, ecc.*)
- **Soluzione di problemi abitativi:**
supporto alla permanenza nella propria abitazione e nei rapporti con i familiari, supporto all'accesso ad abitazioni di edilizia popolare in collaborazione con Agec e Ater, gruppi di convivenza abitativa autonoma in appartamenti organizzati e sostenuti dalla Cooperativa Self Help
- **Tempo libero ed espressività:**
gruppi teatro, arte e pittura, espressività corporea, convivialità, interessi culturali, interessi sportivi
- **Vita associativa:**
riunioni settimanali fra le persone che afferisco ai vari percorsi e attività, partecipazione alle iniziative della Associazione Self Help San Giacomo

- **Facilitazione nei rapporti con i Servizi Istituzionali:** accompagnamento, mediazione, motivazione per i più resistenti
- **Advocacy e tutela giudiziaria:**
consulenza, affiancamento nei percorsi di riconoscimento di invalidità, sostegno al disbrigo pratiche, mediazione, collegamenti con le professionalità competenti nell'esercizio e nella tutela dei propri diritti
- **Relazioni con il contesto familiare:**
gruppi di Guida Relazionale per familiari, mediazione nelle situazioni conflittuali, presa in carica del nucleo familiare
- **Prevenzione:**
gruppi di auto aiuto sulle problematiche relazionali finalizzati a prevenire esiti patologici
- **Cultura e Formazione:**
offerta di una équipe di formatori nelle aree del welfare sociale, della salute mentale, dell'auto aiuto, dell'approccio relazionale, delle vecchie e nuove dipendenze, della risoluzione dei conflitti, della progettazione civica.

Recapiti

Via Albere, 132 - 37137 - Verona - Telefono: 045/502533
selfhelp@libero.it
Pec: selfhelp@pec.confcooperative.it
www.selfhelpverona.it



In base all' art. 1 della LEGGE 23 DICEMBRE 2014, N. 190 sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di **reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro**, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

L'INAIL assicura la copertura dei costi derivanti dalla realizzazione degli interventi nei limiti delle risorse finanziarie annualmente stanziare nel bilancio dall'Istituto, pari, per l'anno 2019, a circa € 20.000.000.

Le tipologie di interventi previsti sono:

→ **Interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro**, che comprendono gli interventi edilizi, impiantistici e domotici nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro;

→ **Interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro**, che comprendono gli interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli

ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro;

→ **Interventi di formazione**, che comprendono sia gli interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai predetti adeguamenti, sia quelli di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione.

Di seguito i finanziamenti per le aziende in base alla Circolare n. 6 del 26 febbraio 2019:

→ **150.000,00 €** importo massimo del contributo a fondo perduto erogabile dall'INAIL per ciascun progetto, di cui

- **15.000,00 €** per interventi di formazione
- **135.000,00 €** indifferentemente per interventi di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e/o per quelli di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro.

Il datore di lavoro può presentare un piano esecutivo contenente costi superiori ai tetti massimi di spesa fissati dalle disposizioni regolamentari, fermo restando che le somme eccedenti rimangono a suo carico.

Tre possibili fattispecie:

→ Il datore di lavoro e il lavoratore acconsentono di avviare in **stretta collaborazione** con l'équipe multidisciplinare di I livello un progetto di reinserimento lavorativo che dovrà essere autorizzato dalla Direzione Regionale;

→ **Il datore di lavoro presenza di sua iniziativa il progetto** di reinserimento condiviso con il lavoratore e ne chiede l'approvazione dell'INAIL (il progetto proposto dal datore di lavoro verrà valutato dall'équipe multidisciplinare della Sede INAIL competente supportata dalle Consulenze tecniche dell'Istituto e autorizzato dalla Dir. Regionale);

→ Il datore di lavoro, **per ragioni di necessità e urgenza**, realizza gli interventi necessari al reinserimento prima di rivolgersi all'INAIL per l'elaborazione del progetto o l'approvazione del progetto proposto. Il rimborso può essere richiesto alla Direzione regionale per tutti gli interventi realizzati, indicando le ragioni di necessità e urgenza e rendicontando le spese sostenute.

Inoltre in base alla Circolare n. 6 del 26 febbraio 2019 e alla L.145/2018 art 1, comma 533

→ A decorrere dal 01.01.2019 si riconosce **il rimborso al datore di lavoro del 60% della retribuzione** corrisposta al lavoratore destinata-

rio di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla data di cessazione dello stato di inabilità di temporanea assoluta non può attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi.

→ La retribuzione rimborsabile è quella corrisposta dalla data di manifestazione della volontà del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e comunque per un periodo non superiore a un anno.

→ La prestazione resta esclusa in caso di nuova occupazione di un disabile da lavoro rimasto inoccupato.

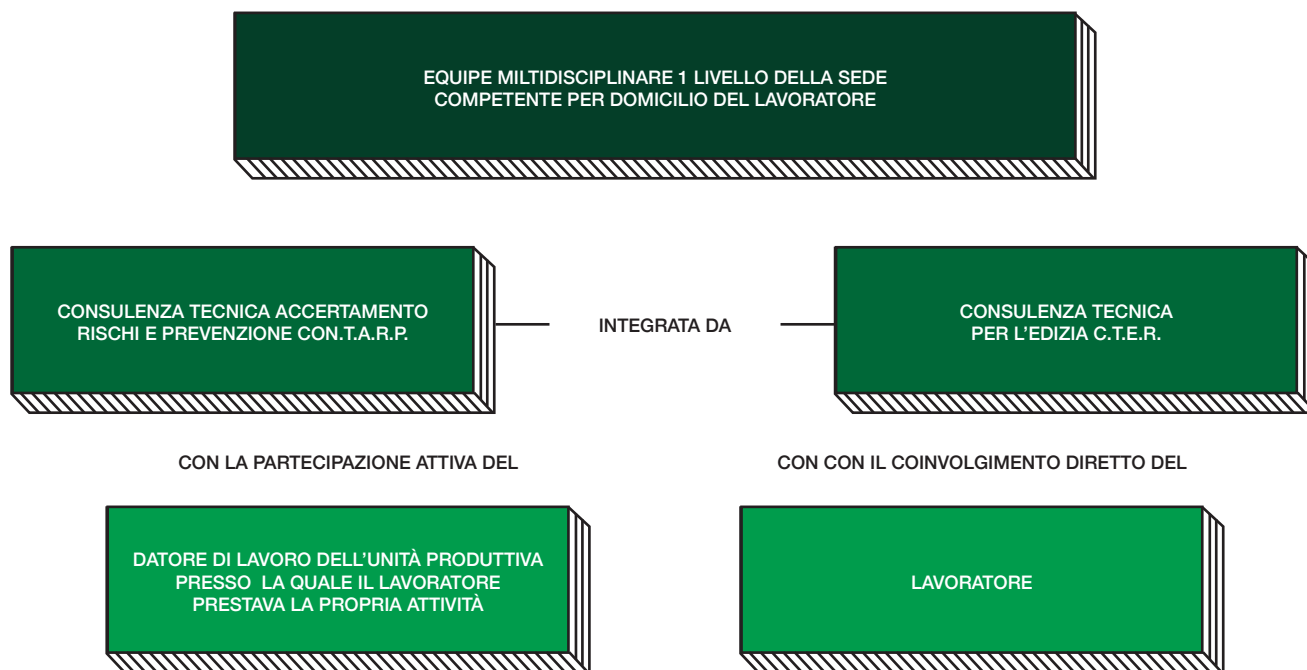
Lo Strumento: il Progetto di Reinserimento Lavorativo Personalizzato

Il Regolamento prevede che gli interventi necessari al reinserimento della persona con disabilità sul luogo di lavoro siano individuati nell'ambito di un **Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato**.

Il Progetto prevede la valutazione, a cura dell'équipe multidisciplinare, del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona, in una logica di coerenza con gli ulteriori interventi previsti ai sensi del c.d. Regolamento protesico



Il Progetto di Reinserimento lavorativo personalizzato



LE NUOVE COMPETENZE DELL'INAIL IN MATERIA DI REINSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO

ed è costituito dall'insieme degli interventi da realizzare, raggruppati per tipologia.

Nel Progetto sono indicati:

- obiettivi, caratteristiche e specificità, necessari al datore di lavoro per la predisposizione del Piano esecutivo;
- tempi massimi di realizzazione per garantire il più tempestivo reinserimento lavorativo dell'assicurato.

Per informazioni

Elisa Zendri
Funzionario socio educativo Inail Verona e Legnago
045/8052325 - 3351719592
e.zendri@inail.it

Federica Spimpolo
Responsabile processo lavoratori sede di Legnago
0442633511
legnago-prestazioni@inail.it

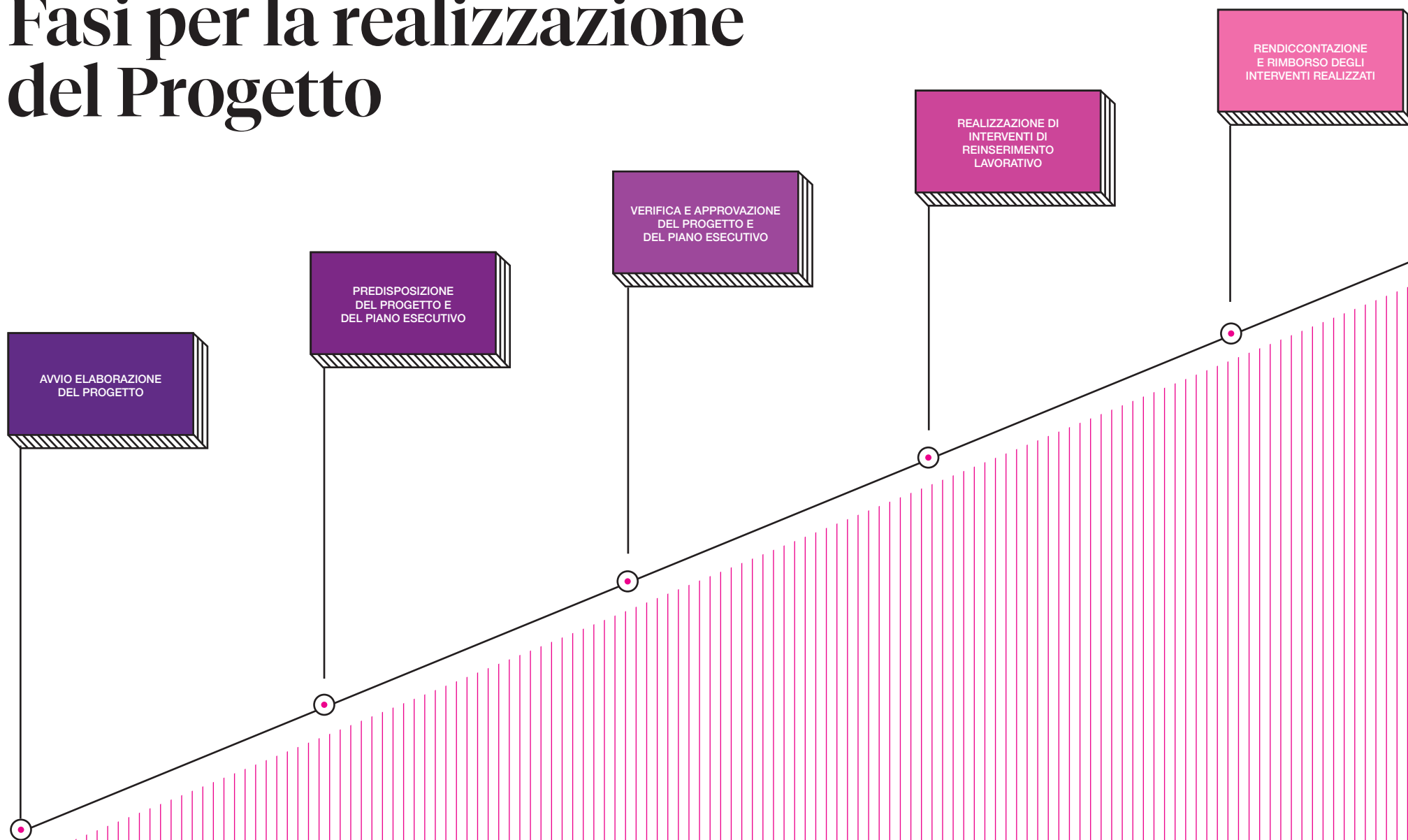
Paolo Albrigo
Responsabile processo lavoratori sede di Verona
0458052311
verona-prestazioni@inail.it

Siti utili :
<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-di-reinserimento-sociale-e-lavorativo/reinserimento-lavorativo-delle-persone-con-disabilit-da-lavoro.html>





Fasi per la realizzazione del Progetto



Cooperative di tipo B e Art. 14

Le Cooperative sociali di tipo B sono disciplinate dalla L. 381/91 e sono imprese a tutti gli effetti che mettono a disposizione servizi e personale specializzato, oltre ad effettuare inserimenti lavorativi di soggetti svantaggiati o disabili in strutture con caratteristiche imprenditoriali.

Questo modello imprenditoriale ha risposto ai bisogni ed alle esigenze espressi da cittadini svantaggiati sia in ambito lavorativo, che di partecipazione attiva nella società.

Le cooperative svolgono attività produttive per enti pubblici e/o società private, finalizzate all'inserimento nel mondo del lavoro delle persone con svantaggi fisici e/o psichici, delle ragazze madri, di ex detenuti, di ex tossicodipendenti, ecc.

Le cooperative sociali di tipo B possono svolgere qualsiasi attività di impresa (agricola, industriale, artigianale, commerciale e di servizi), con la specificità di destinare una parte dei posti di lavoro così creati (almeno il 30% ai sensi dell'art. 4 della L.381/91), a persone svantaggiate, altrimenti escluse dal mercato del lavoro.

Le aziende possono assolvere parzialmente agli obblighi occupazionali previsti dalla Legge 68/99 in materia di collocamento mirato attraverso la sottoscrizione di **convenzioni ai sensi dell'art.14 del D.lgs. 276/03 che prevedono il conferimento di commesse di lavoro e/o di servizi a cooperative sociali** che, per svolgerle,

assumono persone disabili, con particolari difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, individuate dai servizi/Comitato tecnico. Le assunzioni così effettuate dalla cooperativa sociale varranno ad adempimento della quota d'obbligo della L. 68/99 come se fossero effettuate dall'azienda conferente la commessa.

Per poter agevolare dello strumento della Convenzione, le cooperative sociali devono avere i seguenti requisiti:

- essere iscritte da almeno un anno, all'Albo Regionale delle Cooperative Sociali istituito presso la Regione Veneto ai sensi della L.R. 23/2006 e smi- DGR n. 531 del 30.04.2019, l'iscrizione è soggetta a revisione biennale;
- avere almeno una sede operativa nel Veneto;
- essere in regola con gli obblighi assicurativi, previdenziali, di tutela e sicurezza del lavoro;
- non avere procedure concorsuali in corso.

Per maggiori informazioni

Ciclavoroveneto - Convenzione Art 14
<http://www.ciclavoroveneto.it/convenzioneart14>





Elenco delle principali cooperative di tipo B di Verona e Provincia

Disponibili alla collaborazione con le aziende per le Convenzioni dell'art.14 (cooperative aderenti a Confcooperative e Legacoop).

Azalea Cooperativa Sociale a R.L.

Servizi di Ristorazione

Via Campostrini, 60 - 37029

S. Pietro in Cariano (VR)

Referente: Giada Bosaro

045/575388 – 351/1005558

direzione.amministrazione@azalea.coop

Beta Cooperativa Sociale

Verde, Assemblaggio, Manutenzioni, Logistica e Facchinaggio, Gestione Rifiuti, Servizi di Ristorazione

Via P. Vassanelli, 11 - 37012 Bussolengo (VR)

045/7156901

beta@allcoop.it

Centro Socializzazione

Assemblaggio, Gadget, Servizi di Ristorazione, Gestione Documentale, Comunicazione Digitale

Via G. Cantore, 6 - 37069 Villafranca (VR)

045/6301744

cs@historie.it

Cooperativa Sociale “Benaco Service”

Verde, Pulizie, Gestione Rifiuti

Via Gardesana, 300 - 37018 Malcesine (VR)

045/7400790 - 045/7401366

benacoservice@virgilio.it

Cooperativa Sociale

“Centro di Lavoro – San Giovanni Calabria”

Servizi di Ristorazione, Gestione Documentale, Comunicazione Digitale

Via Gardesane, 212 - 37139 Verona

045/8904599

centrodilavoro@centrodilavoro.net

Cooperativa Sociale “Galileo”

Comunicazione Digitale

Via Bramante, 15 - Verona

045/577444

csgalileo@csgalileo.com

Cooperativa Sociale “I Piosi”

Verde, Pulizie, Servizi di Ristorazione

Via 2 Giugno, 11 - Sommacampagna (VR)

045/515882

info@ipiosi.it

Cooperativa Sociale “Il Calabrone”

Verde, Assemblaggio, Lavanderia

Via Bruno Menini, 6 - S.Pietro di Legnago (VR)

0442/20290

ilcalabrone@apg23.org

Cooperativa Sociale “Il Pellicano”

Falegnameria

Via Torino, 9 - Bovolone (VR)

045/6949004

info@pellicano79.it

Cooperativa Sociale “La Nuova Sociale”

Pulizie, Assemblaggio, Comunicazione Digitale

Via San Salvaro, 16 - 37045 Legnago (VR)

0442/601854

lanuovasociale@gmail.com



Cooperativa Sociale “Panta Rei”

Servizi di Ristorazione, Lavanderia

Via P. Vassanelli, 25 - 37012 Bussolengo (VR)

045/6717635

coop.pantarei@gmail.com

Cooperativa Sociale “Spazio 11”

Verde, Pulizie, Assemblaggio

Via dell'Artigianato, 28/30 - 37067

Valeggio Sul Mincio (VR)

045/6370125

info@spazio11.it

Cooperativa Sociale “Spazio Aperto”

Servizi di Ristorazione, Gestione Documentale

Via P. Vassanelli, 11 - 37012 Bussolengo (VR)

045/7156901

spazioaperto@allcoop.it

Cooperativa Sociale “Vale Un Sogno”

Verde, Assemblaggio, Gadget, Servizi di Ristorazione, Gestione Documentale

Via G. Garibaldi, 5 - 37057

S. Giovanni Lupatoto (VR)

045/2426071

info@valemour.it

Cooperativa Sociale Ardea

Tipografia, manutenzine aree verdi

Via Belfiore, 49 - 37045 Legnago (VR)

0442/601646

ardea.legnago@virgilio.it

Cooperativa Sociale Di Solidarietà**San Marco – Onlus**

Pulizie civili e industriali, pulizie territorio (cigli stradali, spiagge), sorveglianze e pulizie centri di raccolta, lavori di segreteria, bus urbano (autisti e controllori), receptionist, manutentori, guardiani notturni non armati, cablaggi, assemblaggio

Via Monte Baldo, 1 - 37019

Peschiera del Garda (VR)

0376/800127

presidente@coopsocialesanmarco.it

Cooperativa Sociale Impastarci

Pastificio artigianale

Piazzetta Padre Pio, 7 - Legnago

0442/26053

impastarci@libero.it

Cooperativa Sociale La Radice

Produzione imballaggi industriali in legno su misura

Via Palladio, 3 - Isola della Scala

045/7302233

radicoop@tin.it

Cooperativa Sociale Quid

Produzione e commercio di abbigliamento donna e accessori per la casa e la persona

Via della Consortia, 10/D - Verona

045/8015258 - 045/8341686

amministrazione@progettoquid.it



Le Api Della Vecchia Fattoria Società

Cooperativa Sociale

Manutenzione verde, trasformazione prodotti agricoli, attività didattica con scuole e gruppi organizzati

Via Muri, 56 – S. Pietro di Morubio

045/7125521

apivecchiafattoria@gmail.com

Mattaranetta Società Cooperativa Sociale

Sgomberi, servizi ambientali, commercio di beni usati

Via Montorio, 108 – Verona

045/976024

aldo.barbini@mattaranetta.it

Valpolicella Servizi - Società Cooperativa Sociale

Asilo Nido, manutenzione del verde pubblico, pulizie ambienti

Via Casette, 31 – Negrar

045/6020762 - 045/7514688

cooperativa@valpolicellaservizi.it



Il Gruppo Asperger Veneto OdV è una Organizzazione di Volontariato che agisce in ambito regionale, iscritta al Registro regionale delle organizzazioni di volontariato della regione Veneto, nata nel 2016 da un gruppo di famiglie di persone con Sindrome di Asperger e che ad oggi conta soci in 5 province del Veneto.

Le nostre finalità statutarie sono:

- Aiutare le famiglie e le persone con Sindrome di Asperger (di seguito SA) per portare loro solidarietà e aiuto.
- Diffondere la conoscenza della SA attraverso strategie informative diversificate, quali diffusione della ricerca scientifica, convegni e conferenza su tutti gli aspetti connessi.
- Collaborare con la comunità scientifica, la scuola/università, il mondo del lavoro, altre associazioni ed enti pubblici e privati per lo sviluppo delle conoscenze e la diffusione di buone prassi per la SA.
- Progettare iniziative di aiuto attraverso un'apposita informazione/formazione sulla SA, rivolte a famiglie, insegnanti, operatori socio sanitari e principali caregiver.
- Agire per la tutela dei diritti delle persone con Asperger, per favorirne l'integrazione scolastica, lavorativa e sociale.

→ Promuovere iniziative di aggregazione ed integrazione sociale di persone Asperger, per fornire loro un supporto educativo o abilitativo e sostenere le famiglie.

→ Organizzare interventi in tutti i luoghi e contesti di aggregazione per favorire l'integrazione di persone Asperger.

Per chi

I nostri associati sono persone con diagnosi di Sindrome di Asperger o autismo di livello 1, loro familiari, specialisti (psicologi, educatori, ecc.) e principali caregiver di persone con tale diagnosi.

Servizi offerti

Accoglienza

Assistenza e orientamento delle famiglie che presentano al loro interno persone appena diagnosticate.

Parent Training

Percorso che promuove l'approfondimento, lo scambio di informazioni ed esperienze tra ge-

nitore e altre persone vicine a bambini, adolescenti e adulti con SA, con il fine di acquisire strumenti e modalità che permettano di comprendere e affrontare le caratteristiche peculiari della neurodiversità.

Questo spazio di scambio è sostenuto dalla guida di professionisti che hanno esperienza in tale ambito, con la collaborazione di genitori e persone nello spettro.

Convegni

Eventi di approfondimento con professionisti esperti del settore.

I principali argomenti trattati finora sono stati: neurodiversità; lavoro in rete; buone prassi per una scuola a favore dell'autismo; situazione legale e supporto normativo; talenti speciali delle persone nello spettro; l'adulto con la SA e il collocamento mirato.

Formazione

Il gruppo collabora con diverse scuole e facoltà per creare dei percorsi formativi adeguati a formare specialisti preparati sulla SA e sull'autismo.

Sono stati realizzati dei convegni a Padova in collaborazione con lo Sportello Autismo per far conoscere le caratteristiche della SA e per diffondere progetti di inclusione scolastica.

In diverse scuole del Veneto sono stati formati

insegnanti, compagni di classe e famiglie degli stessi, per preparare l'accoglienza di ragazzi e bambini con SA.

Dal 2019 è in atto una collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Istituto Universitario Salesiano Venezia a Mestre (IUSVE) per formare studenti della facoltà sulle caratteristiche della condizione dello spettro autistico e sulle più efficaci strategie terapeutiche.

Gruppi di aggregazione, self advocacy e abilità sociali

Si sono attivati gruppi di aggregazione di persone con Asperger per poter condividere esperienze, raccomandazioni e legami di amicizia, in alcuni casi trasformandosi in gruppi di lavoro di abilità sociali.

Orientamento e accompagnamento all'inserimento lavorativo

L'esperienza ha dimostrato che la possibilità di avere un'impiego stabile nel tempo e che possa offrire un'opportunità di investimento delle proprie competenze "forti", permette a persone con SA non solo di avere un'autonomia economica e sociale, ma soprattutto di prevenire l'insorgenza o l'aggravarsi di altri disturbi psichici o comorbidità, che determinerebbero una situazione di ritiro sociale, con conseguente aumento del carico sulla famiglia e/o sulle strut-

ture socio – sanitarie pubbliche e dell'intera collettività.

Pertanto, il GAV si è attivato da un paio d'anni per contribuire concretamente a tracciare dei percorsi, che permettano alle persone con Asperger di avere nel tempo dei punti di riferimento chiari e stabili in tema di inserimento lavorativo mirato.

È stato messo a punto un sistema di profilazione dei candidati che prende in considerazione la necessità di integrare un classico profilo lavorativo con situazioni di disagio da indagare e provvedimenti di supporto da individuare e suggerire.

Gli output di questo percorso sono un CV ed una lettera di presentazione ben più elaborati di quelli normalmente disponibili per una persona neurotipica, che per questo motivo vengono redatti direttamente dagli specialisti che conducono il percorso di profilazione.

Supporto alla ricerca

Il gruppo collabora con il Centro di riferimento Regionale per l'Autismo nelle sue ricerche, sia con la partecipazione attiva delle persone con SA, sia attraverso il volontariato presso il Centro.

Alcuni progetti

AspieMeeting

Giornate di incontro tra persone con Asperger e aperte anche alla partecipazione di famiglie, amici e alla cittadinanza tutta.

Queste giornate si svolgono normalmente avvalendosi della testimonianza di adulti con la sindrome che condividono le proprie esperienze personali e uniche, espresse in varie forme, come per esempio redazione di libri, composizioni musicali, elaborazione di racconti e poesia, allevamento di animali ed altre ancora.

Insieme Sul Palco

Le principali difficoltà per le persone con SA riguardano: la capacità di relazionarsi efficacemente ed adeguatamente rispetto al contesto sociale; una scarsa abilità motoria; un generale impedimento a comprendere gli stati emotivi e a codificare e decodificare efficacemente le emozioni proprie e altrui; la presenza di interessi selettivi e di comportamenti ripetitivi.

Questo progetto cerca di creare dei momenti d'incontro, a carattere ludico – educativo mirato, in cui bambini/ragazzi (indicativamente 6-12 anni) con SA possano interagire in un contesto teatrale, in piccolo gruppo, che favorisca il potenziamento di aspetti per loro particolarmente critici: psicomotorio, socio – relazio-

nale, psico – emotivo. Il teatro rappresenta una modalità privilegiata per lo sviluppo e il potenziamento di tali abilità, perché è un ambiente piacevole, strutturato e di maggiore prevedibilità rispetto alle situazioni della vita quotidiana, e questo aiuta i bambini/ragazzi con SA, che solitamente hanno un approccio poco flessibile soprattutto verso imprevisti e cambiamenti.

L'interazione con il pari attraverso un "copione" rappresenta l'occasione per apprendere, modulare, incrementare, modificare, comportamenti comunicativi, verbali e non verbali, ed emotivi. La possibilità di adottare codici anche differenti da quello linguistico, mira ad aiutare i partecipanti nell'espressione dei contenuti cognitivi, relazionali ed emotivo-affettivi, che loro non sempre riescono ad esprimere in maniera adeguata.

CuoreAutismo

Questo progetto, realizzato in collaborazione con Nuovi Orizzonti ONLUS e ANGSA Veneto, ha dato vita presso la Cittadella Vena D'Oro (BL) ad un campus estivo per 19 ragazzi. Le attività di preparazione, iniziate mesi prima, hanno previsto la programmazione di tre incontri di avvicinamento al campo. Nelle due settimane di campus i ragazzi hanno svolto varie attività personali per sviluppare la loro autonomia e lavorato in gruppo per sviluppare le loro abilità sociali. Tutte le attività sono state

programmate e monitorate da psicologi, operatori e volontari.

Con-tatto

Finanziato dal Comune di Venezia, mira a realizzare una serie di incontri tra diversi istituti scolastici veneziani per far conoscere ai ragazzi e ai loro docenti la sindrome di Asperger. Le caratteristiche e le relative difficoltà che possono avere le persone Asperger emergono attraverso incontri ed esperienze dedicate come la camera sensoriale, la registrazione di una trasmissione radio, incontri con testimoni diretti.

Io mi chiamo Giordì

Il GAV ha sostenuto e parzialmente sponsorizzato la pubblicazione del libro IO MI CHIAMO GIORDÌ, scritto da una persona nostra associata, Alice Maurina, per valorizzare il talento di questa giovane artista e per diffondere una conoscenza della SA attraverso questo libro.

Recapiti

Via Umberto Boccioni, 11 – 37131 - Verona
Telefono: +39 379 107 6795
info@aspergerveneto.it
<https://www.facebook.com/AspergerVeneto>



Consulta disabilità Comune di Verona

Associazioni Aderenti

A.G.B.D. ONLUS
ASSOCIAZIONE SINDROME DI DOWN
 Via Valpantena, 116a - 37142
 Quinto di Valpantena - Verona
 Tel. e Fax 045/8700980
agbdvr@agbdverona.org
www.agbdverona.org
 Presidente: Marco Andrioli

**ASSOCIAZIONE ABC ONLUS DEMENZA
 E ALZHEIMER SENZA PAURA**
 Via Gramsci, 26 - 37138 - Verona
 Tel. 3405869144
info@abconlusverona.net
www.abconlusverona.net
 Presidente: Giorgio Facci

**ASSOCIAZIONE PROMOZIONE DELLE PER-
 SONE DOWN**
 Via Ponte Veja, 1 - 37142
 Quinto di Valpantena - Verona
 Tel. 045/8700980
 Cell. 346 8176999
 Fax 045/8701035
 Presidente: Paola Marchesini

**A.I.A.S. - ASSOCIAZIONE ITALIANA
 ASSISTENZA SPASTICI**
 Via San Michele, 1 - 37141 - Verona
 Viale Sicilia, 69 - 37138 - Verona
 Tel. 045/576507
 Fax 045/8194706 (Sede Amministrativa)
aias.verona@aias-verona.it
 Presidente: Marco Vesentini

**ASSOCIAZIONE LA STRADA G.P.H.
 GRUPPO PORTATORI DI HANDICAP**
 Via Turazza, 12 - 37135 - Ca' di David - Verona
 Tel. 045/8550600 (ore 14-18)
 Fax 045/8568189
ass.lastrada@libero.it
 Presidente: Maria Teresa Bosco

A.N.F.F.A.S. ONLUS VERONA
 Via Villa, 25 - 37125 - Verona
 Tel. e Fax 045/8344379
anffasvr@gmail.com
 Presidente: Anna Quintarelli

**A.N.M.I.C. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE
 MUTILATI E INVALIDI CIVILI**
 Via S. Maria Rocca Maggiore, 13b - 37129 (VR)
 Tel. 045/8013437
info@anmicverona.org
www.anmicverona.org
 Presidente: Mario Benati

**A.N.M.I.L. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE
 MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**
 Corso Milano, 99 - 37138 - Verona
 Tel. 045/576499
 Fax 045/577805
 Presidente: Maurizio Formenton

ASSOCIAZIONE NOI INSIEME
 Via Ponte Basazenoci, 12 - 37142
 Quinto di Valpantena - Verona
 Tel. 045/551855
 Fax 045/551855



info@assonoiinsieme.191.it

Presidente: Luciano Turazzini

**A.R.C. – ASSOCIAZIONE RECUPERO
CEREBROLESII**

Via S. Zeno in Monte, 23 - 37129 - Verona

Tel. 045/8008796

Fax 045/8026747

segreteria@aerreci.org

Presidente: Simone Franchini

**C.A.R.S. – CENTRO ACCOGLIENZA E
RECUPERO SOCIALE**

c/o Centro Socio Culturale “Mazzini”

Via San Michele, 1 – 37141 - Verona

Tel. 3476999866

Fax 045/8194706 (specificare per CARS)

cars_2@hotmail.it

Presidente: Giorgia Abbondati

CENTRO POLIFUNZIONALE DON CALABRIA

Via San Marco, 121 – 37138 Verona

Tel. 045/8184111

Fax 045/8184100

info@centrodoncalabria.it

Presidente: Fratel Andrea Bennati

**COFHAGRA – ASSOCIAZIONE FAMIGLIE
AUTISTICII**

Viale Sicilia, 69 – 37138 - Verona

Tel. 045/8740233 oppure 045576507

Fax 045/8194706 (specificare per COFHAGRA)

teriz@tiscali.it

Presidente: Alberto Nascimben

**DBA GRUPPO DI SOSTEGNO DBA
ITALIA ONLUS**

Via Pindemonte, 15 – 37126 - Verona

Tel. 3474400253

Tel. e Fax 045/918593

mariavilla@diamondblackfanitalia.org

www.diamondblackfanitalia.org

Presidente: Maria Elisabetta Villa

**E.N.S. – ENTE NAZIONALE PER LA
PROTEZIONE E L'ASSISTENZA DEI SORDI**

P.tta Santa Eufemia, 1 - 37121 - Verona

Tel. 045/8034372

Fax 045/8009409

DTS 045/8010044

verona@ens.it

Presidente: Dario Sparapan

**AMICI SENZA BARRIERE DANIELA
ZAMBONI ONLUS**

L.ge Catena, 7 - 37138 - Verona

Tel. 045/916611

Fax 045/916611

amicisenzabarriere@gmail.com

Presidente: Maria Chiara Tezza

**G.A.L.M. – GRUPPO DI ANIMAZIONE
LESIONATI MIDOLLARI**

Via Camacici, 4 - 37057

Pozzo di San Giovanni Lupatoto (VR)

Tel. 045/9251241

info@galm.it

Presidente: Aldo Orlandi



ASSOCIAZIONE ALZHEIMER VERONA - VR
Via Don Carlo Steeb, 4 - 37122 - Verona
Tel. 045/8010168
Cell. 3486373776
Fax 045/593056
info@alzheimerverona.org
www.alzheimerverona.org
Presidente: Maria Grazia Ferrari Guidorizzi

UNIONE ITALIANA CIECHI E DEGLI IPOVEDENTI - SEZIONE PROVINCIALE DI VERONA
Via Trainotti, 1 - 37122 - Verona
Tel. 045/8003172
Fax 045/8047365
uicvr@uiciechi.it
Presidente: Marco Poltronieri

U.I.L.D.M. - UNIONE ITALIANA LOTTA ALLA DISTROFIA MUSCOLARE
Via Aeroporto Berardi, 51 - 37139 - Chievo (VR)
Tel. 045/8101650
Fax 045/8101655
uildm.verona@libero.it
Presidente: Davide Tamellini

U.N.M.S. - UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO
Via Fratelli Rosselli, 4 - 37138 - Verona
Tel. e Fax 045/8102904
Presidente: Aronne Bettelini

A.I.T.S.A.M. - ASSOCIAZIONE ITALIANA TUTELA SALUTE MENTALE
Via G. Bertoni, 6 - 37122 - Verona
Tel. 3481083917
Fax 045/4850936
aitsam.verona@tiscali.it
alpe48@aquid.it
Presidente: Alda Perosin

ASSOCIAZIONE FAMILIARI MALATI DI ALZHEIMER C/O ISTITUTO ASSISTENZA ANZIANI
Via Baganzani, 11 - 37124 - Verona
Tel. 045/8345975
Cell. 3427757985
alzheimer.fam@libero.it
Presidente: Giorgio Pedron

ASSOCIAZIONE A.N.G.S.A. ASSOCIAZIONE NAZIONALE GENITORI SOGGETTI AUTISTICI VERONA ONLUS
Via Zamboni 56 - 37131 - Verona
Tel. 3398381151
angsaverona@angsa.it
Presidente: Alberto Nascimben

CENTRO PER I DIRITTI DEL MALATO E PER IL DIRITTO ALLA SALUTE
Via M. D'Azeglio, 27a - 37123 - Verona
Tel. e Fax 045/8000220
info@centroperidirittidelmalato.it
Presidente: Roberto Buttura



**ASSOCIAZIONE SORDI “ANTONIO
PROVOLO” – ONLUS**
Via Marin Faliero, 10/C - 37138 - Verona
Tel. 045/8026956
Fax 045/591580
info@associazionesordiprovolo.it
Presidente: Giorgio Dalla Bernardina

**A.I.S.M. – ASSOCIAZIONE ITALIANA
SCLEROSI MULTIPLA**
Via Don Nicola Mazza, 52 - 37129 - Verona
Tel. 045/8001272
Fax 045/8037933
aismverona@yahoo.it
Presidente: Lorenza Fraccaroli

**A.N.I.M.A.S.S. – ASSOCIAZIONE NAZIONALE
MALATI DI SINDROME DI SJÖGREN ONLUS**
Via A. Cristofoli, 33 - 37138 - Verona
Sede Operativa e corrispondenza:
Via S. Chiara, 6 – 37129 - Verona
Tel. 3338386993
Fax 045/9580027
animass.sjogren@fastwebnet.it
Presidente : Dott.ssa Lucia Marotta

**U.N.I.VO.C. – UNIONE NAZIONALE
ITALIANA VOLONTARI PRO CIECHI ONLUS**
Via Trainotti, 1 – 37122 - Verona
Tel. e Fax 045/8031716
univocvr@univoc.org
Presidente: Giuseppe Gottardi

**A.I.C.E. – ASSOCIAZIONE ITALIANA CONTRO
L'EPILESSIA ONLUS – SEZIONE DI VERONA**
Sede c/o Istituto Poverette della Casa di Nazareth
Via Domegliara, 9 – 37015
Ponton Di S. Ambrogio V.se (VR)
Tel 3294922822
aice.verona@libero.it
Presidente: Alessandro Foroni

**ASSOCIAZIONE NON UDENTI “ANTONIO
PROVOLO” VERONA**
Via Marin Faliero, 10/C - 37138 - Verona
Tel. 045/8026956
Fax 045/591580
AssNonUdentiProvolo@tiscali.it
Presidente: Paolo Andreoni

ASSOCIAZIONE “UNA VITA A COLORI”
Via San Marco, 121 – 37138 - Verona
Tel. 3392734012
Fax 045/8904227
ebelfontali@gmail.com
Presidente: Eles Belfontali

F.A.N.D. VERONA
c/o A.N.M.I.C. Via S. Maria Rocca Maggior
13/B – 37129 - Verona
Tel. 045/8013437
Fax 045/8031386
anmicverona@libero.it
Presidente: Tino Boaretti



GENITORI TOSTI IN TUTTI I POSTI ONLUS

Via Fincato, 41/B – 37131 - Verona

Tel. 3347740523

genitoritosti@yahoo.it

Presidente: Alessandra Corradi

ASSOCIAZIONE ESPIRAL ONLUS

Traversa Viale Sicilia, n. 20e – 37138 - Verona

Tel. 3388242760

info@espiralonlus.it

Presidente: Paola Massella

UNIONE PARKINSONIANI

**Associazione di volontariato a sostegno dei
malati di morbo di Parkinson**

Via G. Bertoni, 4 – 37122 - Verona

Tel 045/597351

upvr@libero.it

Presidente: Gianluigi Veronesi

**MAGY'S ASSOCIAZIONE DI PROMOZIONE
SOCIALE**

Via Redentore, 6/A 3712 - Verona

Tel. 045/8008739

Cell. 3478528418

righettiguendy@alice.it

hecchinato.anna@gmail.com

Presidente: Giancarla Albertoli



05

Sitografia

<http://www.cliclavoroveneto.it/lavoro-disabile>

<http://www.cliclavoroveneto.it/il-tirocinio>

<http://www.cliclavoroveneto.it/imprese-e-colloca-mento-mirato>

<http://www.handylex.org/>

<http://www.fishonlus.it/>

<http://www.fishonlus.it/2020/07/02/o-l-t-r-e-oltre-il-pregiudizio-oltre-la-disabilita-il-nuovo-corto-della-fish/>

https://www.fishonlus.it/progetti/joblab/files/Report_Disability_Manager.pdf

<https://www.superabile.it/cs/superabile/home>

<https://www.ledha.it/>

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-di-reinserimento-sociale-e-lavorativo/reinserimento-lavorativo-delle-persone-con-disabilita-da-lavoro.html>

https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/multimedia/video-gallery/videogallery_campagna_reinserimento_integrazione.html

<https://welforum.it/area/persone-con-disabilita/>

<https://www.disabili.com/>

<https://www.fabrizioacanfora.eu/933-2/>

<https://www.ens.it/lis>

<https://www.vorreiprendereiltreno.it>

Sugli adattamenti ragionevoli vedi anche il manuale *How to put reasonable accommodation into practice – guide of promising practices (EU 2020)*

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>

Sugli adattamenti ragionevoli vedi:

Job accommodation network

<https://askjan.org/>

ISTAT 2019

Conoscere il mondo della disabilità: Persone, Relazioni, Istituzioni (Dati lavoro prevalentemente relativi al 2015)

<https://www.istat.it/it/archivio/236301>

Ricordando Nicoletta Ferrari e il suo impegno per l'accessibilità a Verona.

www.dismappa.it



Promozione progetto



REGIONE DEL VENETO



Partner Operativi

Medialabor srl, Energie sociali, San Gaetano, SCF Casa Nazareth, Agora' Assoc. Per lo sviluppo, Anapia Regionale del Veneto Impresa Sociale a Responsabilita' limitata, Associazione San Gaetano, Centro Servizi Cisl (CSC) Srl, ENAIP Veneto Impresa Sociale, F.I.C.I.A.P. Veneto, Fondazione Enac Veneto C.F.P. Canossiano, Fondazione Scaligera Formazione, Istituto Poverette della Casa di Nazareth, Istituto Regionale per l'educazione e gli studi cooperativi, Manpower Talent Solution Company s.r.l., Provincia Italiana S. Cuore degli Stigmatini, Scuola Centrale di Formazione, Umana Forma S.r.l

Partner di rete

Apindustria Verona, Azienda Ulss 9 Scaligera, Cisl Fps Verona, Comune di Verona Direzione servizi sociali e direzione socio sanitaria, Confcooperative Unione di Verona, Confindustria Verona, FLFP CGIL, INAIL - Verona, Lega Regionale Cooperative e Mutue del Veneto, U.I.L.

