



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites



Südtiroler Monitoringausschuss
Osservatorio provinciale

INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ALTO ADIGE

CONSIDERAZIONI E INDICAZIONI OPERATIVE

settembre 2019

INDICE

	pag.
1. Introduzione e finalità	5
2. I diritti delle persone con disabilità in Alto Adige con riferimento all'inclusione lavorativa – quadro normativo	6
3. Misure a sostegno del lavoro e dell'occupazione delle persone con disabilità in Alto Adige	8
4. La situazione delle persone con disabilità sul mercato lavorativo altoatesino	18
4.1. Aspetti quantitativi	
4.2. Aspetti qualitativi	
5. Conclusioni e indicazioni operative	34

1. INTRODUZIONE E FINALITÀ

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 31 della legge provinciale n. 7/2015, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, in provincia di Bolzano promuove e monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Esprime inoltre pareri e raccomandazioni, propone la realizzazione di studi e ricerche su come impostare azioni e interventi per la promozione dei diritti delle persone con disabilità, informa la popolazione nell'ambito di audizioni pubbliche sui diritti di queste persone e redige una relazione sullo stato di attuazione della Convenzione ONU in provincia di Bolzano.

Ogni anno l'Osservatorio provinciale sceglie un tema specifico da mettere al centro della sua attività. Nel 2019, accanto al tema della mobilità, che tra l'altro verrà approfondito nell'ambito di una seduta pubblica nell'autunno 2019, è stato scelto il tema "L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità".

Nella prima parte della presente relazione sono elencati i diritti delle persone con disabilità con riferimento all'inclusione lavorativa. Nella seconda parte si traccia un quadro della situazione attuale e alla fine si forniscono indicazioni operative per garantire, nella nostra provincia, il diritto al lavoro alle persone con disabilità.

2. I DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ALTO ADIGE CON RIFERIMENTO ALL'INCLUSIONE LAVORATIVA – QUADRO NORMATIVO

In Alto Adige le basi normative per i diritti delle persone con disabilità in ambito lavorativo sono:

- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, a livello internazionale
- la legge 12 marzo 1999, n. 68, e il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, a livello nazionale
- la legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, la legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e alcune delibere della Giunta provinciale, a livello locale.

Ai sensi della **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** (di seguito anche Convenzione ONU) gli Stati Parti riconoscono alle persone con disabilità lo stesso diritto al lavoro delle persone senza disabilità (vedi l'art. 27 – lavoro e occupazione). Secondo la Convenzione ONU questo diritto si esplica nella possibilità, per le persone con disabilità, di potersi mantenere svolgendo un lavoro "liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità". È compito degli Stati Parti provvedere alla realizzazione di questo diritto. All'**articolo 27** la Convenzione ONU stabilisce alcune misure che gli Stati Parti sono tenuti a osservare nell'applicazione di questo diritto, fra cui:

- l'eliminazione di discriminazioni dovute alla disabilità per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego (articolo 27, comma 1, lettera a);
- l'applicazione "di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione" nonché "condizioni di lavoro sicure e salubri" (articolo 27, comma 1, lettera b);
- "consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua" (articolo 27, comma 1, lettera d);
- la promozione di opportunità di impiego e per l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità (articolo 27, comma 1, lettera e);
- l'impiego sia nel settore pubblico sia in quello privato (articolo 27, comma 1, lettere g) e h) nonché

- la promozione di programmi per la "riabilitazione professionale, il mantenimento del posto di lavoro e il reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità" (articolo 27, comma 1, lettera k).

Gli Stati Parti devono infine combattere la schiavitù e la servitù delle persone con disabilità e devono proteggerle dal lavoro forzato o coatto (articolo 27, comma 2).

A **livello statale** il diritto al lavoro per le persone con disabilità è essenzialmente disciplinato dalla **legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"**. Questa legge statale ha come finalità "la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato" (articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68). La legge determina inoltre le persone a cui essa si applica (articolo 1, comma 1, lettere a), b), c) e d), comma 2 e comma 3) e disciplina nel dettaglio il collocamento, l'assunzione obbligatoria nonché le convenzioni per l'inserimento lavorativo e le sanzioni (articolo 15) per le aziende e gli enti pubblici che non provvedono a inviare agli uffici competenti il prospetto "dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1".

Il capo I (articoli 1-13) del **decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151**, contiene ulteriori norme per il collocamento mirato di persone con disabilità che vanno a integrare o modificare la legge statale 12 marzo 1999, n. 68.

A **livello locale** il capo IV della **legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7 "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità"**, contiene norme sulla partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità. A tal fine la legge provinciale prevede:

- iniziative di sensibilizzazione rivolte ai datori di lavoro sul tema del lavoro e dell'occupazione lavorativa di persone con disabilità (articolo 14, comma 1, lettera a),
- misure per agevolare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro (articolo 14, comma 1, lettera c) e
- progetti per l'inserimento o il reinserimento lavorativo (articolo 14, comma 1, lettera d).

Per favorire l'integrazione lavorativa di persone con disabilità sono inoltre previsti contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di queste persone (articolo 15, comma 1, lettera a) e per l'adeguamento del posto di lavoro ai loro bisogni e alle loro specifiche esigenze (articolo 15, comma 1, lettera b). Alle persone con disabilità e ai loro datori di lavoro si forniscono inoltre

sostegno, accompagnamento e consulenza sul posto di lavoro mediante il job coaching (articolo 15, comma 1, lettera c). Oltre a ciò sono previsti interventi per la promozione del lavoro delle persone con disabilità nelle cooperative sociali (articolo 15, comma 1, lettera d). La legge provinciale prevede infine anche la stipula di convenzioni individuali con l'obiettivo dell'occupazione e riabilitazione lavorativa in vista di un inserimento nel mercato del lavoro (articolo 16).

La **legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13**, disciplina invece la concessione di contributi alle cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e la concessione di contributi per l'inserimento lavorativo di persone con gravi disabilità.

Oltre alle due leggi provinciali appena citate vi sono alcune delibere della Giunta provinciale contenenti disposizioni importanti sul tema dell'inclusione lavorativa. La **delibera della Giunta provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458**, contiene misure per il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa e disciplina le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa nonché l'accompagnamento lavorativo dopo l'assunzione (job coaching), mentre la **delibera 4 settembre 2018, n. 883** disciplina i servizi per l'occupazione lavorativa.

3. MISURE A SOSTEGNO DEL LAVORO E DELL'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN ALTO ADIGE

In provincia di Bolzano sono previste varie misure per facilitare la partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa. Con tale finalità si distinguono vari tipi di misure:

- 1) misure per il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa
- 2) misure per l'inserimento lavorativo
- 3) misure per l'occupazione lavorativa
- 4) misure per il reinserimento nel mercato del lavoro o nell'occupazione lavorativa dopo un periodo di interruzione dell'attività lavorativa o dell'attività in strutture semiresidenziali
- 5) misure per l'accompagnamento al posto di lavoro dopo l'assunzione.

La Provincia autonoma di Bolzano prevede misure per agevolare il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa.

Nell'ambito delle misure per l'inserimento lavorativo si distingue tra collocamento mirato e convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo.

Il collocamento mirato è disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, ai sensi della quale le datrici e i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad assumere persone con disabilità. Detta legge definisce le persone beneficiarie della misura.

Le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo sono invece disciplinate con norme provinciali e la loro finalità è una futura assunzione con un contratto di lavoro. Questo strumento è gestito dal Servizio lavoro in collaborazione con un'azienda.

Le misure per l'occupazione lavorativa comprendono invece i servizi per l'occupazione lavorativa e le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa.

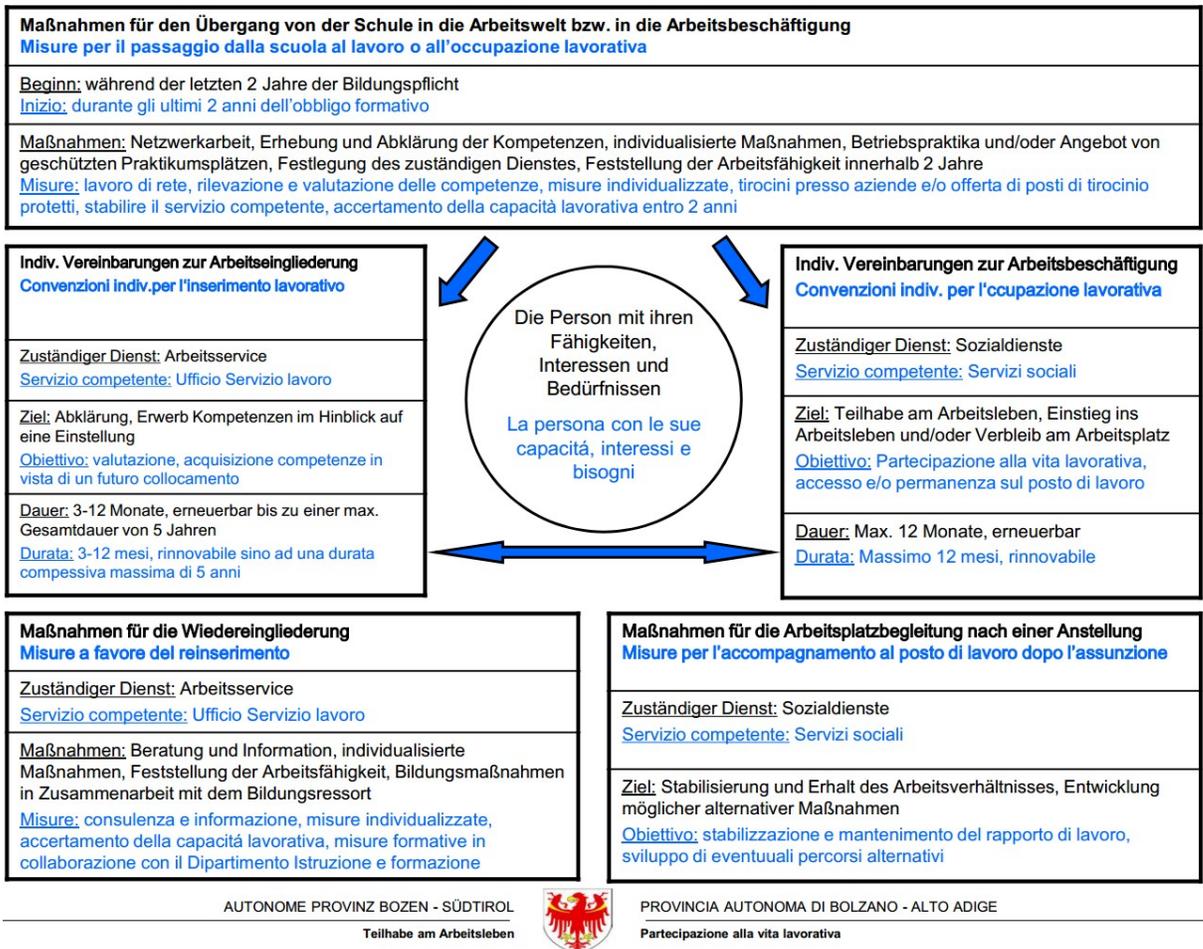
I servizi per l'occupazione lavorativa si occupano dell'orientamento professionale ai fini di una futura partecipazione ed entrata nel mondo del lavoro. Molte volte ciò avviene nell'ambito di laboratori per persone con disabilità.

Le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa costituiscono un'alternativa ai servizi per l'occupazione e sono uno strumento per consentire la partecipazione alla vita lavorativa oppure la permanenza nell'ambito del mercato del lavoro in generale. Entrambe le misure sono messe in atto dagli enti gestori dei servizi sociali.

Nel caso di una interruzione dell'attività lavorativa o dell'attività in una struttura semiresidenziale il Servizio lavoro predispone misure per il reinserimento nel mondo lavorativo o nel mercato del lavoro.

Infine sono anche previste misure per accompagnare queste persone sul posto di lavoro dopo una loro assunzione che hanno lo scopo di stabilizzare il rapporto di lavoro oppure di sviluppare eventuali percorsi alternativi.

Nel seguente grafico sono riassunte le misure fin qui descritte.



Fonte: Ufficio Persone con disabilità 2019

Segue una descrizione dettagliata delle varie misure:

- 1) passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa
- 2) inserimento lavorativo
- 3) occupazione lavorativa
- 4) reinserimento nel mercato del lavoro o nell'occupazione lavorativa dopo un periodo di interruzione dell'attività lavorativa o dell'attività in una struttura semiresidenziale
- 5) accompagnamento sul posto di lavoro (job coaching)

1) Passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa

Con la delibera della Giunta provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458, sono stati ridefiniti i criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità che erano

stati introdotti nel 2004¹. Questi comprendono tra le altre cose misure per il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa, illustrate nell'articolo 2, comma 1, lettere a)-h) di detta delibera.

Negli ultimi due anni di assolvimento dell'obbligo formativo le scuole mettono in atto varie misure adattate alla persona. Queste misure sono: incontri con il Servizio lavoro e con i servizi sociali per informare le studentesse, gli studenti e i loro genitori sulla possibilità di prendere contatto con i servizi specialistici competenti ed elaborare prospettive per il periodo dopo la conclusione del percorso scolastico (articolo 2, comma 1, lettera b), la rilevazione e valutazione delle competenze della persona in vista di un futuro inserimento lavorativo (articolo 2, comma 1, lettera c), la predisposizione e realizzazione di misure individualizzate, nell'ambito del piano formativo individuale, per incentivare le competenze della persona in vista di un futuro inserimento lavorativo o di un'occupazione lavorativa (articolo 2, comma 1, lettera d), l'offerta di tirocini in azienda, di tirocini protetti e di tirocini nei mesi estivi (articolo 2, comma 1, lettera e) nonché la valutazione, da parte della scuola e per il servizio che successivamente seguirà la persona, delle misure poste in atto nell'ambito del piano formativo individuale e, sulla base di questa valutazione, la redazione di una relazione finale, sempre a cura della scuola, sulle competenze acquisite ai fini dell'occupazione lavorativa o per l'inserimento lavorativo (articolo 2, comma 1, lettera f).

Prima della fine del percorso scolastico viene fissato un incontro con la rete dei servizi (scuole medie e superiori, scuole professionali, orientamento professionale, università e altri enti pubblici e privati competenti) per stabilire il servizio che prenderà in carico la persona. Si provvede anche a scrivere una relazione (articolo 2, comma 1, lettera g).

Se terminato il percorso scolastico la persona in questione chiede il primo accertamento della sua capacità lavorativa da parte della commissione medica ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, la relazione di cui sopra costituisce la base da cui la conferenza dei servizi partirà per valutare la situazione. La persona è presa in carico dal Servizio lavoro che provvede a convocare la conferenza dei servizi di cui fanno parte il Servizio lavoro stesso, i servizi sociali, la formazione professionale, i servizi sanitari specifici e altri servizi coinvolti. La conferenza predispone una relazione in vista dell'accertamento della capacità lavorativa a cura della commissione medica.

Se la rete dei servizi ritiene che le informazioni disponibili sulla capacità lavorativa della persona in questione non sono sufficienti oppure se la rete ritiene la persona in grado di acquisire le competenze utili ai fini del suo inserimento lavorativo attraverso convenzioni individuali stipulate con il Servizio lavoro e/o mediante specifiche azioni formative, il primo

¹ Delibera 21 giugno 2004, n. 2169 "Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità", revocata con la delibera 20 dicembre 2016, n. 1458 "Criteri per l'inserimento lavorativo e l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità".

accertamento della capacità lavorativa da parte della commissione medica viene posticipato, ma deve comunque avvenire entro due anni (articolo 2, comma 2)².

Ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, la capacità lavorativa è valutata da una commissione medica che accerta la sussistenza di una capacità lavorativa residua, di una capacità lavorativa potenziale oppure l'assenza di capacità lavorativa (articolo 2, comma 3 della delibera della Giunta provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458).

Se sussiste una capacità lavorativa residua si può proporre un collocamento mirato oppure la stipula di una convenzione individuale per l'inserimento lavorativo (articolo 2, comma 3, lettera a). Se sussiste una capacità lavorativa potenziale la persona è presa in carico dal Servizio lavoro e, a seconda del parere della commissione medica, si può pensare di stipulare una convenzione individuale per l'inserimento lavorativo oppure una convenzione individuale per l'occupazione lavorativa, provvedere all'ammissione in una struttura semiresidenziale oppure adottare le misure formative di cui all'articolo 12 della legge (articolo 2, comma 3, lettera b) della delibera). Se invece la commissione medica constata la completa assenza di capacità lavorativa, la persona è presa in carico dai servizi sociali e si provvede a stipulare una convenzione individuale per l'occupazione lavorativa oppure all'ammissione in una struttura semiresidenziale.

2) Inserimento lavorativo

L'inserimento nel mondo del lavoro è basato su tre misure principali: il collocamento mirato di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo di cui alla legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, e i sostegni economici alle aziende private per l'assunzione di persone con disabilità.

a) Collocamento mirato

Ai sensi della legge del 12 marzo 1999, n. 68, il collocamento mirato comprende una serie di strumenti tecnici e di supporto che consentono di valutare la capacità lavorativa delle persone con disabilità ai fini di un loro inserimento lavorativo in un posto confacente alle loro capacità. Questi strumenti comprendono l'analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e la soluzione di problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e nella società (articolo 2 della legge 12 marzo 1999, n. 68).

Il servizio di collocamento mirato si applica

- agli invalidi civili con un grado di invalidità di almeno il 46% (persone affette da minorazioni fisiche, con difficoltà di apprendimento o che soffrono di malattie mentali)

² Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dall'ufficio persone con disabilità in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 22 marzo 2019.

- agli invalidi del lavoro con una invalidità di almeno il 34%
- agli invalidi di guerra
- alle persone con disabilità visiva o uditiva
- agli invalidi per servizio e ad altre categorie protette (come le vittime del terrorismo, le vedove/i vedovi e gli orfani)³

La legge n. 68/1999 impone l'obbligo alle datrici e ai datori di lavoro, sia pubblici che privati, di assumere un determinato numero di persone appartenenti alle categorie di cui sopra. Il numero di persone da assumere viene chiamato quota d'obbligo o di riserva e varia a seconda del numero di dipendenti.

In linea di massima con più di 50 dipendenti la quota di riserva comprende il 7%, con un numero di dipendenti tra 36 e 50 unità la quota di riserva si traduce in due lavoratori e se i dipendenti sono tra 15 e 35 l'obbligo vale per una persona. A ciò si aggiunge che per alcuni datori e alcune datrici di lavoro (come partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni senza scopo di lucro, polizia e altri) l'obbligo di assunzione vale unicamente per determinati profili professionali (in genere personale con funzioni amministrative).

La legge di cui sopra contiene anche i criteri per il computo della quota di riserva, eventuali categorie da escludere e gli esoneri parziali dall'obbligo di assunzione nonché i contributi esonerativi e la loro entità⁴. La legge di cui sopra disciplina infine gli elenchi e le graduatorie in cui sono iscritte le persone disabili disoccupate e contiene alcune disposizioni sul rapporto di lavoro delle e dei dipendenti obbligatoriamente assunti.

Per l'assunzione di queste persone, le datrici e i datori di lavoro privati presentano agli uffici competenti, a seconda delle dimensioni dell'azienda, una richiesta numerica o nominativa per la copertura dei posti nella quota di riserva. Se si tratta di datori di lavoro pubblici, l'assunzione avviene mediante richiesta numerica, concorso pubblico, avviso pubblico oppure mediante richiesta nominativa nell'ambito di un programma di assunzione. La datrice o il datore di lavoro possono stipulare un programma di assunzione con il Servizio lavoro ai fini di una progressiva copertura della quota di riserva in cui sono contenuti la tempistica e il tipo di assunzione⁵.

b) Convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo

Le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo sono disciplinate dalla legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, e dalla delibera della Giunta provinciale n. 1458/2016. Il loro scopo è

³ Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dal Servizio lavoro in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 22 marzo 2019.

⁴ Solo le aziende con più di 35 dipendenti possono richiedere l'esenzione parziale. I criteri per ottenere la relativa autorizzazione sono contenuti nel decreto ministeriale n. 357/2000.

⁵ Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dal Servizio lavoro in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 23 marzo 2019.

l'inserimento professionale delle persone con disabilità. Con l'ausilio delle convenzioni individuali si vogliono definire con maggiore precisione alcune caratteristiche della capacità lavorativa di persone con disabilità inserite in un contesto reale. Altre finalità perseguite con questo strumento sono l'acquisizione, lo sviluppo e il rafforzamento di capacità, abilità e competenze, l'incremento delle competenze sociali e una maggiore autonomia personale. Le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo offrono inoltre l'opportunità di conoscere un contesto lavorativo, fare esperienze concrete e di conseguenza ridurre le difficoltà di entrata nel mondo del lavoro.

Le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo sono contratti che non stabiliscono un rapporto di lavoro e in cui non è previsto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Come previsto dalla legge provinciale n. 7/2015 le persone con disabilità godono unicamente di una copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e di responsabilità civile. Inoltre viene data loro una piccola somma in denaro.

Ai sensi della delibera della Giunta provinciale n. 1458/2016 le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo sono stipulate tra il Servizio lavoro, un'azienda e la persona interessata. Hanno una durata compresa tra i tre e i dodici mesi e possono essere rinnovate fino a un massimo di cinque anni. I destinatari sono persone che hanno assolto l'obbligo formativo, sono in età lavorativa, hanno un'invalidità civile di almeno il 46% o un'invalidità da lavoro di almeno il 34% o sono cieche o sorde e in possesso di una attestazione della commissione medica competente oppure di un parere rilasciato da un servizio medico specialistico, hanno competenze relazionali di base, sono in grado di raggiungere autonomamente il loro posto di lavoro e hanno una capacità lavorativa di almeno il 35% dell'orario a tempo pieno previsto dal contratto collettivo.

c) Contributi per favorire l'inserimento lavorativo, per l'adattamento del posto di lavoro e per l'acquisto di mezzi di supporto e di ausilio

Al fine di agevolare l'inserimento lavorativo di persone con disabilità la Provincia autonoma di Bolzano ha previsto contributi a favore delle cooperative sociali. Questi sono disciplinati dalla legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e dalla delibera della Giunta provinciale 10 aprile 2018, n. 332. Sulla base dei criteri alle cooperative sociali viene concesso un contributo per le persone svantaggiate assunte nell'ambito di progetto di inserimento lavorativo e per la copertura di una parte dei costi collegati al progetto. Allo stesso modo la Provincia ha introdotto il contributo Progetto Plus+35 per l'inserimento lavorativo di persone con grave disabilità fisica. Il contributo di cui alla legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e alla delibera della Giunta provinciale 10 aprile 2018, n. 332, viene concesso agli enti pubblici che assumono persone con disabilità grave. In caso di assunzione obbligatoria il contributo copre

l'importo degli oneri sociali, mentre in caso di assunzione volontaria il contributo copre il 60% dei costi complessivi⁶.

Contributi per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità sono anche previsti nella legge n. 68/1999. Dal 2016 è possibile effettuare la compensazione di questi contributi con le somme a carico dell'INPS. Gli importi variano a seconda del grado di disabilità⁷.

Sono poi anche previsti contributi per l'adattamento del posto di lavoro alle esigenze della persona con disabilità e per l'acquisto delle attrezzature necessarie per il lavoro. Questi contributi sono previsti dalla legge provinciale n. 7/2015 e disciplinati nel dettaglio dalla delibera della Giunta provinciale 16 ottobre 2018, n. 1077. I contributi sono concessi a datrici e datori di lavoro privati nel caso in cui questi provvedano ad adeguare il posto di lavoro alle esigenze della persona con disabilità oppure vogliano acquistare l'attrezzatura necessaria per la persona assunta⁸.

3) Misure per favorire l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità

Ai fini dell'occupazione lavorativa delle persone con disabilità si distinguono i servizi per l'occupazione lavorativa e le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa all'interno di aziende o enti pubblici.

a) I servizi per l'occupazione lavorativa

I servizi per l'occupazione lavorativa sono disciplinati con la delibera della Giunta provinciale 4 settembre 2018, n. 883. La delibera contiene alcune misure per l'occupazione lavorativa delle persone con disabilità, la cui attuazione è compito degli enti gestori dei servizi sociali. Una di queste misure è la partecipazione all'attuazione delle misure per favorire il passaggio dalla scuola ai servizi sociali. La delibera contiene inoltre la descrizione dei servizi e delle prestazioni offerte.

Nell'ambito del passaggio dalla scuola ai servizi sociali le studentesse e gli studenti hanno la possibilità di svolgere tirocini presso servizi semiresidenziali ai fini del raggiungimento degli obiettivi contenuti nei piani formativi individuali della scuola (accertamento delle capacità e

⁶ Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dall'ufficio persone con disabilità in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 23/03/2019.

⁷ I contributi ammontano al 70% del costo salariale lordo per persone con una disabilità psichica che supera il 45%, e questo per 60 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato (oppure per un contratto di almeno 12 mesi), al 70% del costo salariale lordo per persone con un grado di invalidità superiore al 79% per 36 mesi al massimo e al 35% del costo salariale lordo nel caso di un grado di invalidità compreso tra il 67 e il 79% per 36 mesi al massimo.

Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dal Servizio lavoro in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 23 marzo 2019.

⁸ Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dal Servizio lavoro in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 23 marzo 2019.

competenze, promozione dell'autonomia negli atti della vita quotidiana e della conoscenza del servizio in vista di un'eventuale futura ammissione nei propri servizi, orientamento professionale, acquisizione di abilità nel quadro della formazione professionale – articolo 4 della delibera n. 883/2018).

I servizi per l'occupazione lavorativa offrono attività, "all'interno di un contesto protetto e significativo" per consentire alle persone con disabilità di acquisire e mantenere capacità e competenze sociali e lavorative. Queste attività hanno un'utilità per le persone stesse, ma anche ai fini dell'orientamento e riorientamento professionale nell'ottica di una loro futura inclusione nel mercato del lavoro. Queste attività hanno carattere produttivo con conseguente vendita dei beni prodotti oppure consistono nella fornitura di servizi. L'occupazione all'interno di questi servizi può essere stabile o temporanea e segue le modalità del mondo lavorativo (articolo 7, comma 1 della delibera n. 883/2018).

Le attività possono essere svolte come occupazione lavorativa all'interno di apposite strutture oppure come prestazione di servizi all'esterno delle strutture e su incarico di terzi (articolo 7, comma 2 della delibera n. 883/2018).

b) Le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa all'interno di aziende o enti pubblici

Le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa sono una possibilità alternativa rispetto ai servizi per l'occupazione lavorativa. Si tratta di convenzioni stipulate tra il servizio sociale competente, un'azienda privata oppure un ente pubblico e la persona interessata. Queste convenzioni rientrano in un articolato progetto individuale che è stato elaborato, e viene svolto, in stretta collaborazione con la rete dei servizi specialistici. Hanno una durata massima di dodici mesi rinnovabili.

Le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa sono disciplinate dalla delibera della Giunta provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458 e hanno lo scopo "di garantire alle persone con disabilità la partecipazione alla vita lavorativa nel mondo del lavoro, sulla base dei loro interessi e delle loro capacità" (articolo 4, punto 4.2.1 Finalità, delibera 1458/2016), consentendo loro la permanenza sul posto di lavoro nonché di svolgere un training lavorativo per un periodo prolungato. Grazie a queste convenzioni individuali le persone con disabilità possono rafforzare le loro competenze sociali, maturare esperienze in ambito lavorativo nonché sviluppare e mantenere relative capacità e competenze. Le prime convenzioni per l'occupazione lavorativa sono state stipulate nel maggio 2017.

Per accedere alle convenzioni individuali la delibera n. 1458/2016 prevede i seguenti requisiti: l'assolvimento dell'obbligo formativo, un'età massima di 60 anni per i primi accessi oppure di 65 anni per i rinnovi, un'invalideria civile di almeno il 46% oppure un'invalideria del lavoro di almeno il 34% oppure la cecità o la sordità, il parere del servizio sanitario specialistico, una

necessità di accompagnamento sul posto di lavoro pari a un massimo di 15 ore mensili nel caso di una occupazione lavorativa a tempo pieno, un minimo di abilità sul piano sociale, la conoscenza delle regole basilari e delle norme di sicurezza sul posto di lavoro (queste competenze sono accertate dai servizi sanitari) nonché l'attestazione da parte della commissione medica competente di una capacità lavorativa potenziale oppure dell'assenza di capacità lavorativa ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68. Convenzioni individuali si possono infine stipulare anche nel caso in cui la persona parte di un progetto non sia stata assunta dopo cinque anni di convenzione individuale per l'inserimento lavorativo e la commissione medica competente abbia accertato la sussistenza di una potenziale capacità lavorativa o la sua assenza ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68 (articolo 4, punto 4.2.2 Destinatari, delibera 1458/2016).

4) Reinserimento nel mercato del lavoro o ripresa dell'occupazione lavorativa dopo un periodo di interruzione dell'attività lavorativa o dell'attività in una struttura semiresidenziale

Sono previste anche misure per le persone in possesso dei requisiti di cui all'articolo 4, punto 4.1.2 della delibera n. 1458/2016 che hanno dovuto interrompere la loro attività lavorativa o la loro attività in una struttura semiresidenziale a causa di una malattia o di un infortunio oppure cercano un reinserimento nel mondo lavorativo o nel mercato del lavoro.

In entrambi i casi il Servizio lavoro può offrire consulenza e informazioni sulle possibilità di reinserimento, provvedere a rilevare e valutare le competenze delle persone assieme alla necessità di ausili specifici sul posto di lavoro in vista di un futuro reinserimento, elaborare misure individualizzate e, in collaborazione con il dipartimento per la formazione, misure formative nonché predisporre l'accertamento della capacità lavorativa. A seconda della valutazione della commissione medica (quindi se sussistono capacità lavorative residue, una capacità lavorativa potenziale oppure se si viene accertata l'assenza di capacità lavorativa) si propongono misure diverse.

5) Accompagnamento sul posto di lavoro dopo un'assunzione (job coaching)

Con la delibera della Giunta provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458, è stato introdotto il cosiddetto job coaching. Si tratta di una misura per l'accompagnamento sul posto di lavoro di persone con disabilità che sono state assunte ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, e prima dell'assunzione hanno partecipato a un progetto di inserimento lavorativo.

In caso di necessità, lavoratrici o lavoratori dipendenti, datrici o datori di lavoro oppure il Servizio lavoro possono chiedere al servizio sociale della comunità comprensoriale competente per territorio di usufruire dell'accompagnamento sul posto di lavoro (job coaching).

Scopo del job coaching è quello di stabilizzare e mantenere il rapporto di lavoro oppure sviluppare percorsi alternativi. Questo avviene principalmente attraverso misure di sensibilizzazione sul posto di lavoro. Il/la job coach è la persona di riferimento per tutte le domande che possono avere le collaboratrici e i collaboratori assunti dal datore/dalla datrice di lavoro. Fa da tramite e aiuta quando c'è bisogno di chiarimenti nel rapporto con i clienti e per quanto riguarda i tratti essenziali della disabilità e le limitazioni che comporta. Il/la job coach aiuta inoltre a chiarire le competenze specifiche rispetto al lavoro per il quale la persona con disabilità è stata assunta. A tal fine vengono osservate le competenze cognitive, sociali e psicomotorie nonché quelle tecniche legate al lavoro, quelle nella comunicazione e nell'affrontare le varie situazioni, la consapevolezza di sé e le capacità che consentono di affrontare in maniera efficace le esigenze e sfide della vita quotidiana. Tali competenze e la loro evoluzione vengono descritte prima in una relazione intermedia e poi in una relazione finale⁹.

Oltre a questo, il/la job coach informa, consiglia e supporta il personale e la datrice o il datore di lavoro quando alla persona assunta vengono affidate nuove o ulteriori mansioni, nel caso di un cambio di reparto oppure di una ristrutturazione dell'azienda, di cambiamenti nello stato di salute, di difficoltà tra i dipendenti, se dovesse cambiare la persona di riferimento all'interno dell'azienda o in altre situazioni la cui valutazione spetta al/alla job coach (articolo 7, comma 6 della delibera della Giunta provinciale 20 dicembre 2016, n. 1458).

Al momento vi sono tre punti di riferimento per il job coaching: a Bolzano, Merano e a Brunico.

4. LA SITUAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ SUL MERCATO LAVORATIVO ALTOATESINO

4.1 ASPETTI QUANTITATIVI

Bisogna premettere che i dati di seguito elencati non hanno alcuna pretesa di esaustività, ma formano solo la base per una analisi dei campi di azione. I dati sono stati forniti all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dall'Ufficio persone con disabilità e dall'ufficio Servizio lavoro della Provincia autonoma di Bolzano nell'ambito di una seduta interna. Si suddividono in

⁹ Queste informazioni sono state fornite all'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità dal Servizio lavoro in occasione della seduta interna dell'Osservatorio che si è svolta il 23 marzo 2019.

1. Dati generali sulle persone disoccupate e sulle persone invalide in Alto Adige

- A) dati sulle persone iscritte come disoccupate, invalide e assimilate, in generale

- B) dati sulle persone iscritte come disoccupate, invalide e assimilate, suddivise per titolo di studio

- C) professioni svolte prevalentemente da persone invalide e assimilate (a seguito di collocamento mirato) nonché offerte di lavoro

2. Dati relativi all'inserimento lavorativo

- A) dati relativi alle assunzioni obbligatorie riconosciute e ai collocamenti mirati

- B) dati relativi alle persone disoccupate aventi diritto al collocamento mirato, suddivise per fasce d'età e servizi di supporto

3. Dati relativi all'occupazione lavorativa

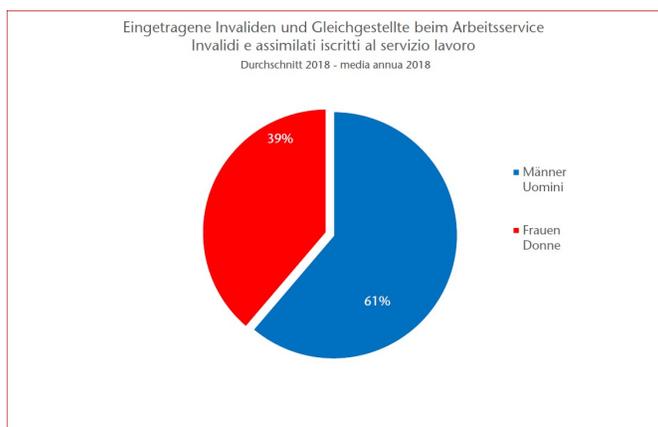
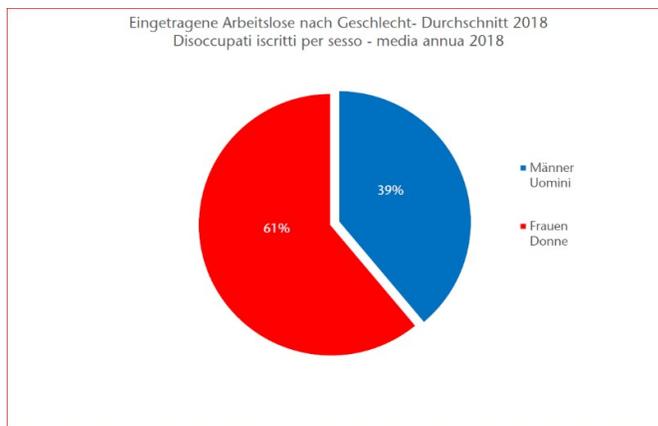
- A) dati relativi alle offerte dei gestori dei servizi sociali

- B) dati relativi ai servizi di occupazione lavorativa

1. Dati generali sulle persone disoccupate e sulle persone invalide in Alto Adige

A. dati sulle persone iscritte come disoccupate, invalide e assimilate, in generale

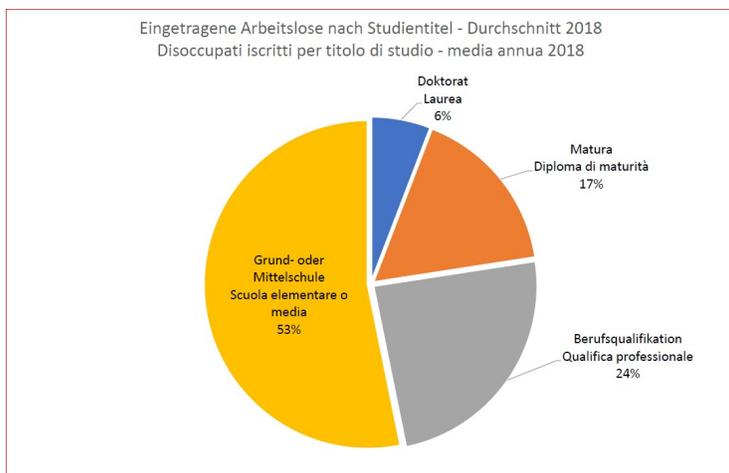
Nei due grafici seguenti si trovano da un lato la percentuale complessiva dei disoccupati registrati e dall'altro le persone invalide e le persone ad esse assimilate (ovvero le categorie protette). Ai sensi della legge n. 68/1999 sono considerati invalidi gli invalidi civili con un grado di invalidità di almeno il 46% in quanto affetti da una minorazione fisica, con difficoltà nell'apprendimento oppure sofferenti di malattie mentali nonché gli invalidi del lavoro con una invalidità di almeno il 34%, gli invalidi per servizio e gli invalidi di guerra. Ai sensi di detta legge le persone appartenenti alle categorie protette sono le persone con disabilità visiva, le persone con disabilità uditiva, le vittime del terrorismo nonché le vedove/i vedovi e gli orfani. Mettendo a confronto i due grafici si può notare che la maggior parte delle persone disoccupate iscritte nelle liste dell'ufficio Servizio lavoro della Provincia autonoma di Bolzano sono donne, mentre la maggior parte delle persone invalide e delle persone ad esse assimilate sono uomini.

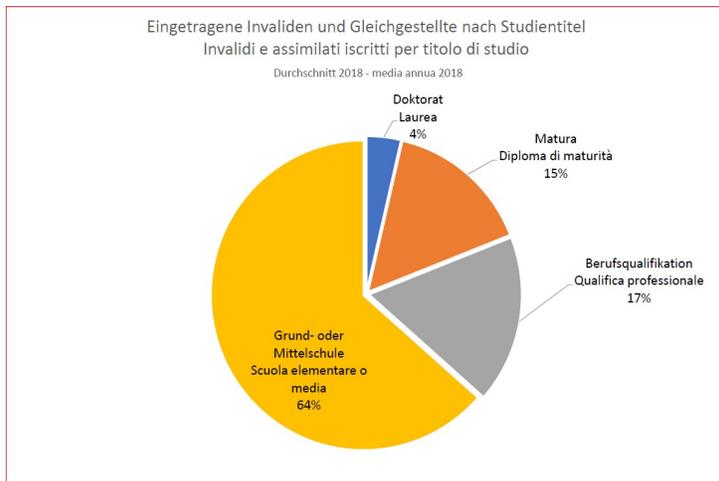


Fonte: Servizio lavoro, 2018

B. Dati sulle persone iscritte come disoccupate, invalide e assimilate, suddivise per titolo di studio

Da un raffronto dei dati sulle persone disoccupate iscritte al Servizio lavoro, suddivise per titoli di studio, con quelli relativi alle persone iscritte come invalide o ad esse assimilate, anch'esse suddivise per titoli di studio, emergono differenze minime o comunque trascurabili.





Fonte: Servizio lavoro, 2018

C. Professioni svolte prevalentemente da persone invalide e ad esse assimilate (a seguito di collocamento mirato) nonché offerte di lavoro

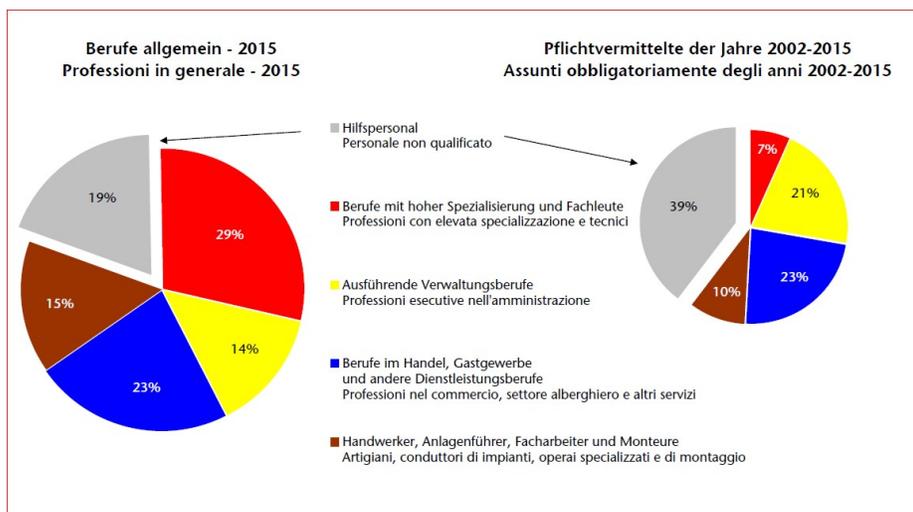
Il primo dei seguenti grafici mostra un raffronto tra i dati attualmente disponibili sulle professioni in generale e su quelle svolte prevalentemente da persone invalide e ad esse assimilate a seguito di una misura di collocamento mirato. I dati si riferiscono all'anno 2015.

Il secondo grafico evidenzia nel complesso le segnalazioni di posti vacanti sul mercato del lavoro nel 2018, suddivise per professione. Questi dati si riferiscono sia alle professioni in generale, sia a quelle svolte da persone invalide e ad esse assimilate a seguito di una misura di collocamento mirato.

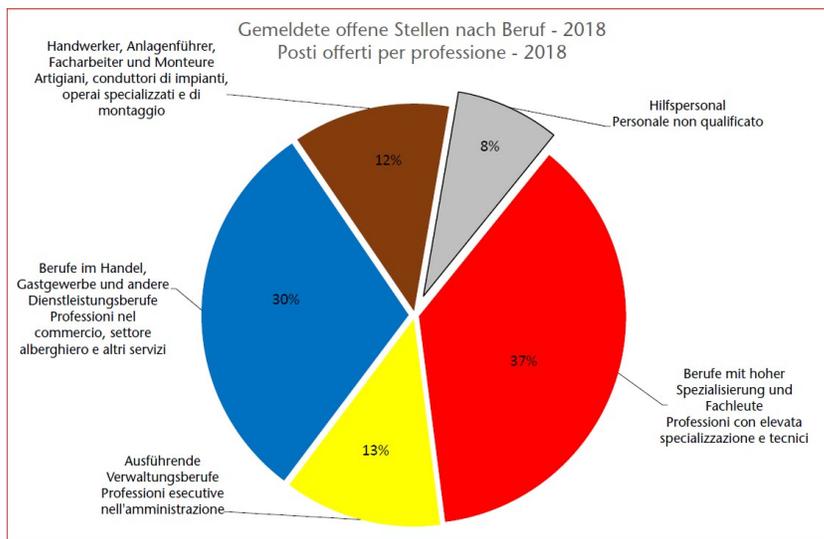
Dal primo grafico si può notare che la maggior parte degli invalidi ed assimilati assunti obbligatoriamente negli anni dal 2002 al 2015 ha svolto una professione come personale ausiliario (il 39% delle persone assunte obbligatoriamente). Un'ulteriore, consistente quota di persone assunte obbligatoriamente ha svolto tra il 2002 e il 2015 una professione nel commercio, nel turismo o in altri settori del terziario (il 23% delle persone assunte obbligatoriamente).

Dal secondo grafico emerge che nel 2018, nel complesso, la maggior parte dei posti vacanti sul mercato del lavoro riguardavano occupazioni altamente specializzate (il 37% delle offerte di lavoro), seguite da occupazioni nel commercio, nel turismo e in altri servizi (il 30% delle offerte di lavoro). Per contro, il numero più basso di posti vacanti si è registrato nelle occupazioni come personale ausiliario (l'8% delle offerte di lavoro). Come già spiegato più sopra, questi dati si riferiscono sia alle professioni in generale, sia a quelle svolte da persone invalide e ad esse assimilate a seguito di una misura di collocamento mirato.

Non è possibile effettuare un raffronto diretto tra i due grafici succitati, riportati più in basso, in quanto per l'anno 2018 sono attualmente disponibili solo i dati relativi alle offerte di lavoro, ma non quelli relativi alle persone assunte obbligatoriamente, suddivise per professione. Tuttavia, stando a quanto riferito dal Servizio lavoro, l'andamento delle assunzioni obbligatorie è rimasto invariato anche nel 2018. Di conseguenza, vi è tuttora una differenza tra l'offerta di posti di lavoro da un lato e la richiesta di assunzioni obbligatorie di persone invalide e assimilate dall'altro: la maggior parte dei posti vacanti si riscontra in professioni che richiedono un alto grado di specializzazione, mentre la maggior parte degli invalidi ed assimilati beneficia del collocamento obbligatorio nel settore del personale ausiliario.



Fonte: Servizio lavoro, anni 2002-2015

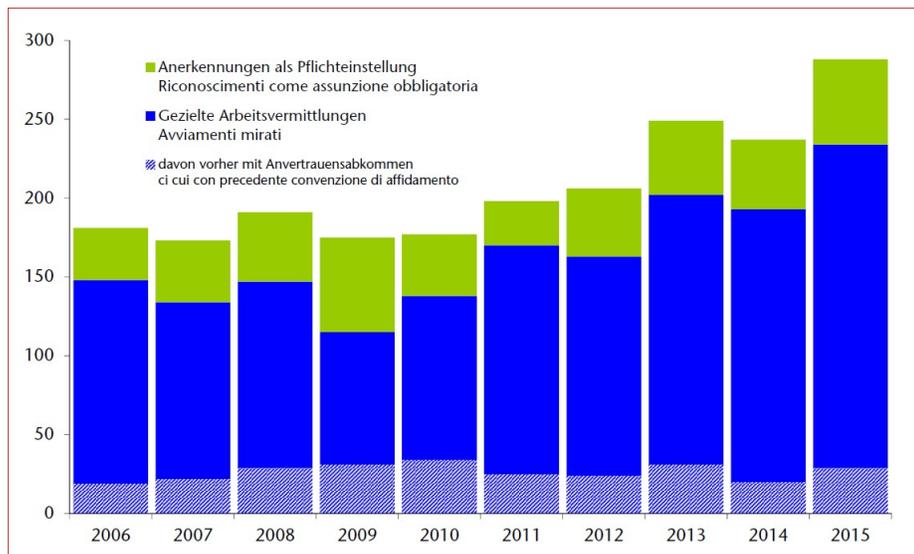


Fonte: Servizio lavoro, 2018

2. Dati relativi all'inserimento lavorativo

A) Dati relativi alle assunzioni obbligatorie riconosciute e ai collocamenti mirati

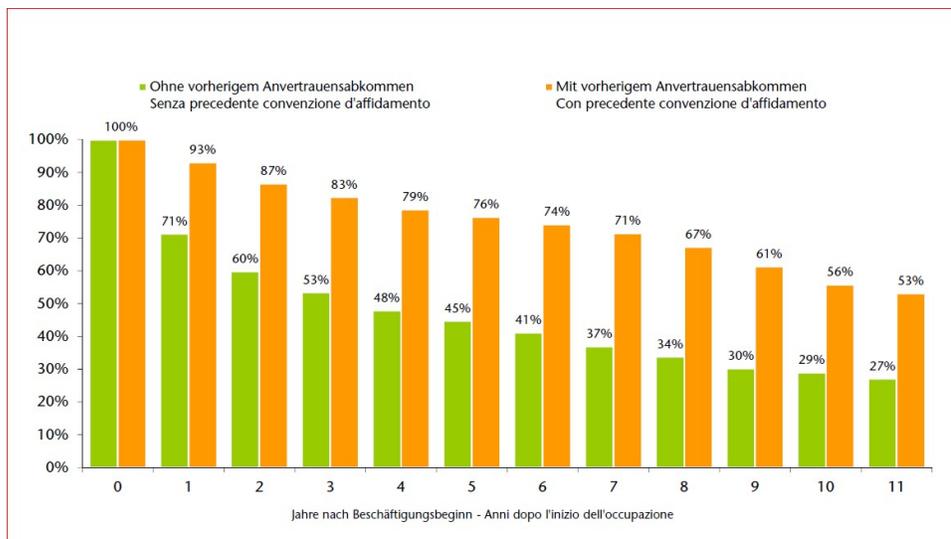
Il grafico seguente riporta il numero di assunzioni obbligatorie riconosciute e di collocamenti mirati tra il 2002 e il 2015. Se si confrontano questi dati, si può notare che nel periodo 2002-2015 circa 170 persone con disabilità sono state assunte ogni anno grazie al collocamento mirato e circa 50 persone con disabilità hanno trovato lavoro mediante l'assunzione obbligatoria.¹⁰



Fonte: Servizio lavoro, anni 2006-2015

Il grafico seguente mostra la percentuale di persone con disabilità rimaste presso il loro datore di lavoro originario in seguito al collocamento mirato. Si può notare che, in termini percentuali, il numero di persone che beneficiano di una misura di collocamento mirato e che poi rimangono presso il datore di lavoro originario è maggiore quando il collocamento mirato è preceduto da una convenzione individuale per l'inserimento lavorativo (ex convenzione di affidamento).

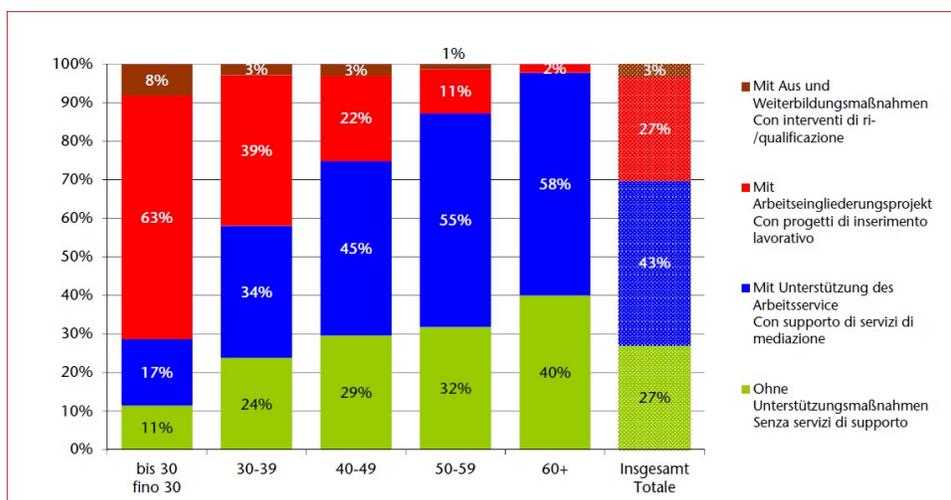
¹⁰ Queste informazioni sono tratte dal sito Internet della Ripartizione lavoro al seguente indirizzo: http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsdownloads/Menschen_mit_Behinderung_Daten210116.pdf



Fonte: Servizio lavoro (2018)

B) Dati relativi alle persone disoccupate aventi diritto al collocamento mirato, suddivise per fasce d'età e servizi di supporto

Il grafico seguente mostra la percentuale di persone invalide o ad esse assimilate in attesa di occupazione e aventi diritto a un collocamento mirato, suddivise per fasce d'età e servizi di supporto. In sintesi si può constatare quanto segue: nella fascia di età inferiore ai 30 anni e in quella fino ai 39 anni, beneficiano in percentuale del collocamento mirato soprattutto persone con disabilità che hanno completato un progetto di inserimento lavorativo. Al contrario, nella fascia di età compresa tra i 40 e i 60 anni o più, a beneficiare del collocamento mirato sono in percentuale soprattutto persone con disabilità seguite dal Servizio lavoro. In tutte le fasce d'età, fra le persone con disabilità disoccupate che hanno partecipato a corsi di formazione o perfezionamento professionale, si registra la percentuale più bassa di persone che hanno beneficiato del collocamento mirato.



Fonte: Servizio lavoro, situazione al 31 dicembre 2018

3. Dati relativi all'occupazione lavorativa

A) Dati relativi alle offerte dei gestori dei servizi sociali

Dai dati riportati nella tabella che segue si evince chiaramente che nel 2017 la maggior parte delle persone con disabilità era impiegata nell'ambito dei servizi di occupazione lavorativa forniti dai gestori dei servizi sociali, mentre una percentuale relativamente esigua di persone con disabilità aveva stipulato una convenzione individuale per l'inserimento lavorativo. Confrontando il numero di persone con disabilità impiegate nei servizi di occupazione lavorativa con la percentuale di persone con disabilità che hanno beneficiato di un inserimento lavorativo presso cooperative sociali di tipo B o vi sono attualmente impiegate, si può notare che queste ultime rappresentano meno della metà delle persone con disabilità impiegate nei servizi di occupazione lavorativa. Infine, le aziende hanno fatto scarso ricorso al job coaching e al contributo nell'ambito del progetto Plus+35.

Anno 2017	numero di persone	spese
servizi di occupazione lavorativa	1.051	€ 24.979.548
convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa	157	€ 232.270
job coaching	51	€ 80.241
cooperative sociali di tipo B	499	€ 3.460.000
progetto Plus+35	152	€ 978.876
totale	1.910	€ 29.730.935

Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

B) Dati relativi ai servizi di occupazione lavorativa

Le tabelle seguenti riportano i servizi di occupazione lavorativa suddivisi nei settori disabilità, sociopsichiatria e dipendenze.

Il settore disabilità comprende persone con disabilità fisiche, persone che hanno subito traumi cranici o ictus, persone con difficoltà di apprendimento, persone ipovedenti, persone con problemi di udito, persone con disabilità plurime, persone con malattie psichiche, persone con dipendenze e persone con doppia diagnosi.

Per quanto riguarda i servizi di occupazione lavorativa, nel settore della disabilità si distingue tra i servizi di occupazione lavorativa già descritti alla sezione 3, punto 3, lettera a), e i servizi di riabilitazione lavorativa. In quest'ultimo caso si tratta di strutture per la riabilitazione sociale e professionale delle persone con disabilità in vista di un loro inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro¹¹.

¹¹ Deliberazione n. 795 del 18 luglio 2017 Criteri per l'autorizzazione e l'accreditamento dei servizi sociali per le persone con disabilità, allegato A), articolo 3, lettera c)

Il settore della sociopsichiatria contempla invece problemi quali la schizofrenia, disturbi schizotipici e deliranti, disturbi affettivi, disturbi nevrotici, disturbi da stress e somatoformi, depressione, disturbi della personalità e del comportamento, disturbi mentali dell'età evolutiva.

I servizi di occupazione lavorativa nel settore della sociopsichiatria comprendono i servizi di riabilitazione lavorativa e il centro di training professionale.

I primi sono servizi di riabilitazione sociale e lavorativa per persone adulte con malattie mentali, finalizzati alla formazione e ad attività produttive. Queste ultime comprendono attività industriali, artigianali, commerciali, agricole, artistiche, creative e altre ancora. La riabilitazione lavorativa può consistere in un'occupazione permanente o in una transizione verso altri servizi o ancora verso un successivo reinserimento nel mondo del lavoro, per cui il soggiorno è legato al progetto di riabilitazione¹².

Il centro di training professionale è invece un servizio di occupazione lavorativa per persone con malattie mentali. Si può ricorrere a questo servizio quando vi sono buone possibilità che la persona interessata possa essere inserita o reinserita nel mondo del lavoro e nel contesto sociale in un periodo di tempo relativamente breve, consentendole di beneficiare di una formazione pratica e di una riqualificazione professionale¹³.

Poiché il settore delle dipendenze non è rilevante ai fini della presente relazione, qui non ci soffermeremo ulteriormente sui servizi di riabilitazione lavorativa e sui relativi dati.

Dalla prima tabella si può notare che, nel complesso, nel 2017 la maggior parte delle persone nel settore della disabilità ha usufruito dei servizi per l'occupazione lavorativa (663 persone), seguiti dai servizi di riabilitazione lavorativa (118 persone). Nel settore sociopsichiatrico, invece, sono stati utilizzati soprattutto i servizi di riabilitazione lavorativa (195 persone), seguiti dal centro di training professionale (10 persone).

Settore	tipologia di servizio	numero di persone
1. settore disabilità	servizi di occupazione lavorativa	663
	servizi di riabilitazione lavorativa	118
2. settore sociopsichiatrico	servizi di riabilitazione lavorativa	195
	centro training professionale	10
3. settore dipendenze	servizi di riabilitazione lavorativa	65
TOTALE		1.051

Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

¹² Queste informazioni sono tratte dal sito Internet dell'Ufficio persone con disabilità al seguente indirizzo: <http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/lavoro-occupazione-persone-malattie-psichiche.asp>

¹³ Queste informazioni sono tratte dal sito Internet dell'Ufficio persone con disabilità al seguente indirizzo: <http://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/disabilita/lavoro-occupazione-accompagnamento-diurno/lavoro-occupazione-persone-malattie-psichiche.asp>

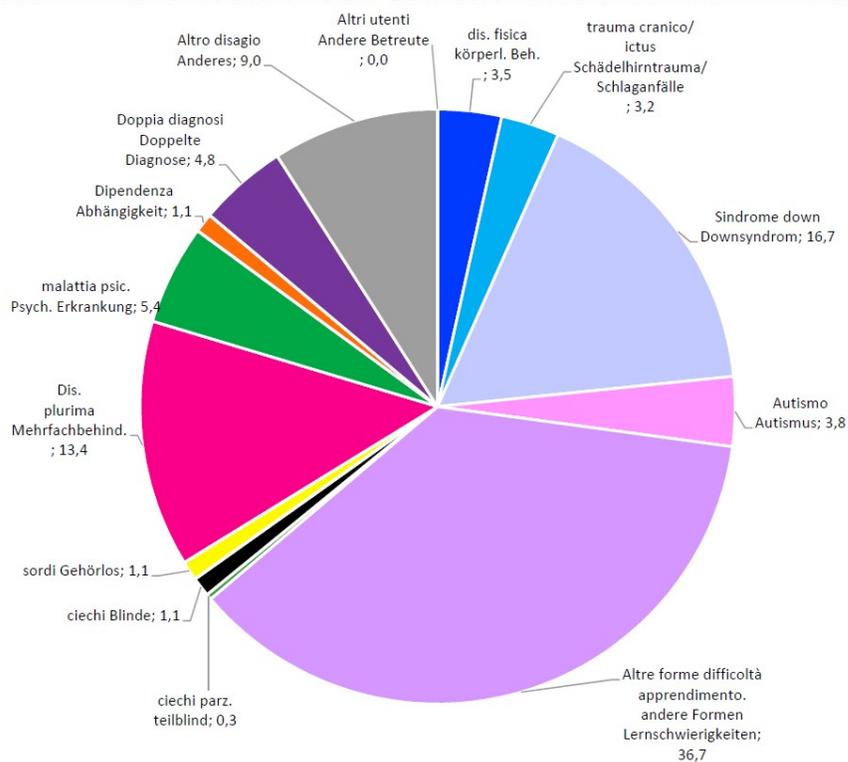
La tabella seguente mostra il numero di persone che hanno fatto ricorso ai **servizi di occupazione lavorativa**, suddivise per tipo di disabilità e comunità comprensoriale. Questo numero è espresso in percentuale nel grafico sottostante. Si può notare che in più della metà dei casi si tratta di persone con difficoltà di apprendimento. Il più ampio ricorso a questi servizi si riscontra nella Comunità comprensoriale del Burgraviato.

SETTORE PERSONE CON DISABILITÀ 2017
BEREICH MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN 2017

SERVIZI DI OCCUPAZIONE LAVORATIVA - DIENSTE ZUR ARBEITSBESCHÄFTIGUNG															
BZG CC	dis. fisica körperlicher Beh.	traumi cranici/ictus Schädelhirntrauma, Schlaganfall	difficoltà di apprendimento Lernschwierigkeiten			sensoriale sensorielle			Disabilità plurima Mehrfachbehindert	malattia psichica psychischer Erkrankung	Forma di dipendenza Abhängigkeitserkrankung	Doppia diagnosi Doppelte Diagnose	Altro disagio Anderes	Altri utenti Andere Betreute	Totale Insgesamt
			Sindrome down Downsyndrom	Autismo Autismus	Altre forme andere Formen	ciechi parz. teilblind	ciechi totali vollblind	sordi gehörlos							
BZ		1	7	3	17				4	2		12			46
SS	1	10	19	5	36		7	1	6	5	2	3			95
ÜU	6		5	2	48				7	3		2			73
EI	2		3	1	44	1			12	5					68
WP			5		13				2			1			21
PU	8	5	39	5	51			2	13	9	1	4	2		139
BG	6	3	18	8	19	1		1	28	11	4	10	58		167
VG		2	15	1	15			3	17	1					54
tot	23	21	111	25	243	2	7	7	89	36	7	32	60	0	663

Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

SERVIZI DI OCCUPAZIONE LAVORATIVA PER PERSONE CON DISABILITÀ - DIENSTE ZUR ARBEITSBESCHÄFTIGUNG FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN



Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

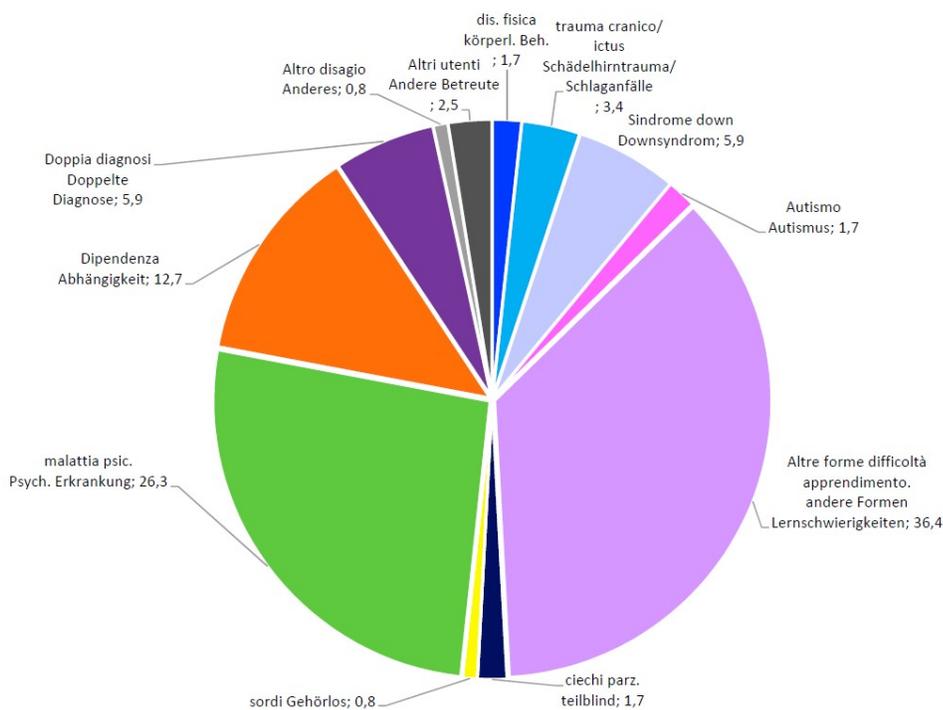
La tabella seguente riporta il numero di persone che hanno usufruito dei **servizi di riabilitazione lavorativa**, suddivise per tipo di disabilità e comunità comprensoriale. Nel grafico che segue queste cifre sono espresse in percentuali. Si può notare che si tratta per la maggior parte di persone con difficoltà di apprendimento (il 44% di coloro che hanno utilizzato i servizi di riabilitazione lavorativa), seguite da persone con malattie mentali (il 26% di coloro che hanno utilizzato i servizi di riabilitazione lavorativa). In proporzione, i servizi di cui sopra sono stati utilizzati soprattutto nella Comunità comprensoriale della valle Isarco.

SETTORE PERSONE CON DISABILITÀ 2017
BEREICH MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN 2017

SERVIZI DI RIABILITAZIONE LAVORATIVA - DIENSTE ZUR ARBEITSREHABILITATION															
BZG CC	dis. fisica körperlicher Beh.	traumi cranici/ictus Schädelhirntrauma, Schlaganfall	difficoltà di apprendimento Lernschwierigkeiten			sensoriale sensorielle			Disabilità plurima Mehrfachbehindert	malattia psichica psychischer Erkrankung	Forma di dipendenza Abhängigkeitserkrankung	Doppia diagnosi Doppelte Diagnose	Altro disagio Anderes	Altri utenti Andere Betreute	Totale Insgesamt
			Sindrome down Downsyndrom	Autismo Autismus	Altre forme andere Formen	ciechi parz. teilblind	ciechi totali vollblind	sordi gehörlos							
BZ					6				4	1				11	
SS					2							1		3	
UÜ			3		3									6	
EI		3	1		14	1			15	8	5			47	
PU	1		1		9				6	6	2		3	28	
BG	1	1	2	2	9	1		1	6					23	
tot	2	4	7	2	43	2	0	1	0	31	15	7	1	3	118

Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

SERVIZI DI RIABILITAZIONE LAVORATIVA PER PERSONE CON DISABILITÀ - DIENSTE ZUR ARBEITSREHABILITATION FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN



Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

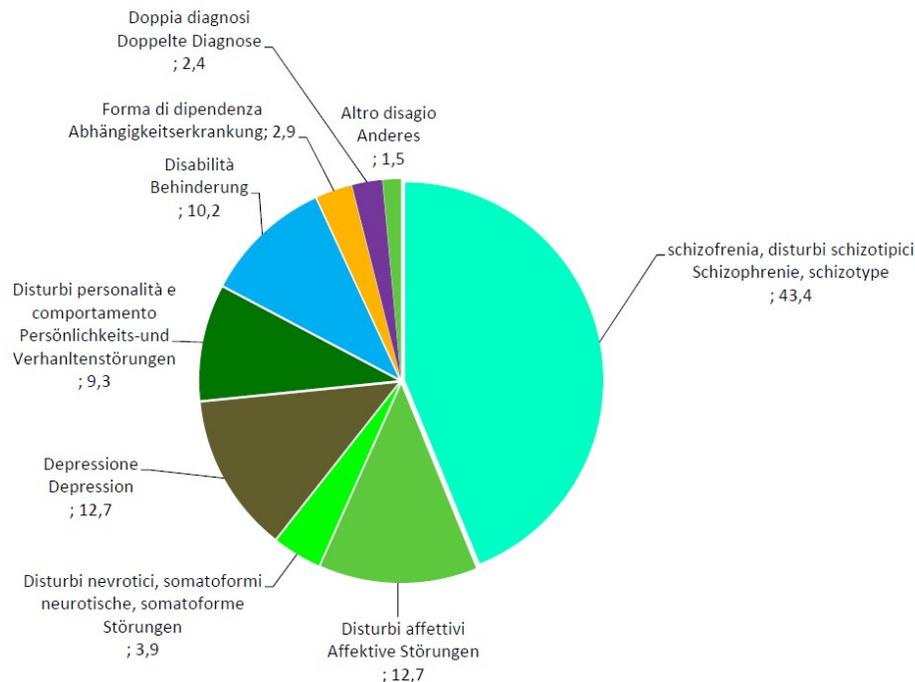
I dati relativi al **settore della sociopsichiatria** sono riportati nella tabella seguente, che illustra i dati relativi alla fruizione dei servizi di riabilitazione lavorativa e del centro di training professionale, suddivisi per tipologia di disagio e per comunità comprensoriale. Nel grafico che segue queste cifre sono espresse in percentuali. I suddetti servizi, così come il centro di training professionale, sono stati utilizzati in gran parte da persone affette da schizofrenia e disturbi schizotipici e deliranti.

La maggiore fruizione dei servizi e del centro di training professionale si registra presso l'Azienda servizi sociali di Bolzano.

SETTORE PERSONE CON MALATTIA PSICHICA
BEREICH MENSCHEN MIT EINER PSYCHISCHEN ERKRANKUNG

SERVIZI DI RIABILITAZIONE LAVORATIVA E CENTRO DI TRAINING PROFESSIONALE - ARBEITSREHABILITATIONSDIENSTE UND BERUFSTRAININGSZENTRUM												
BZ CC	schizofrenia, disturbi schizo-tipici e deliranti Schizophrenie, schizotype und wahnhafte Störungen	Disturbi affettivi Affektive Störungen	Disturbi nevrotici, da stress e somatoformi neurotische, Belastung- und somatoforme Störungen	Depressione Depression	Disturbi personalità e comportamento Persönlichkeits-und Verhaltenstörungen	Disturbi mentali della età evolutiva psychische Störungen im Entwicklungsalter	Disabilità Behinderung	Forma di dipendenza Abhängigkeits-erkrankung	Doppia diagnosi Doppelte Diagnose	Altro disagio Anderes	Altri utenti Andere Betreute	Totale Insgesamt
BZ	19	4	1	3	3		4		2		1	37
SS	7	2		3	3		4					19
UU	7	1	2	2	3		2	5			1	23
EI	5	7	2	3	4		2					23
WP	8	9		1			4		2	2		26
PU	22	3		6	3		1					35
BG	13		2	8					1	1		25
VG	8		1		3		4	1				17
tot	89	26	8	26	19	0	21	6	5	3	2	205

Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017



Fonte: Ufficio persone con disabilità, 2017

Considerando gli aspetti quantitativi sopra esposti in merito alla situazione delle persone con disabilità sul mercato del lavoro in Alto Adige nel suo complesso, è possibile trarre le seguenti conclusioni:

più della metà delle persone invalide e ad esse assimilate iscritte al Servizio lavoro nel 2018 sono uomini (il 61% del numero totale di persone invalide e assimilate iscritte). Inoltre, più della metà di tutte le persone invalide e ad esse assimilate iscritte al Servizio lavoro hanno completato la scuola primaria e secondaria, mentre solo il 15% ha un diploma di maturità e solo il 4% una laurea.

Per quanto riguarda le cifre relative al collocamento mirato di persone disabili e ad esse assimilate, tra il 2002 e il 2015 la maggior parte delle persone invalide e assimilate, in percentuale, è stata occupata come personale ausiliario (il 39% dei collocamenti obbligatori) o nel commercio, nel turismo o in altri servizi (il 23% dei collocamenti obbligatori). Al contrario, il settore in cui si registrano meno collocamenti di persone con disabilità è quello delle professioni che richiedono un alto livello di specializzazione (solo il 7% dei collocamenti obbligatori). In termini numerici, nel periodo in esame sono state assunte ogni anno mediante collocamento mirato circa 170 persone invalide e ad esse assimilate e a circa 50 persone è stata riconosciuta l'assunzione obbligatoria.

A queste cifre vanno raffrontati i dati sui posti vacanti sul mercato del lavoro in generale. Anche se questi dati non si riferiscono al periodo 2002-2015, ma all'anno 2018, secondo il

Servizio lavoro la tendenza rimane invariata: la maggior parte dei posti vacanti si riscontra in occupazioni che richiedono un alto grado di specializzazione (il 37% del totale dei posti vacanti), mentre il settore in cui vi sono meno posti vacanti è quello del personale ausiliario (l'8% del totale dei posti vacanti). Ne consegue un notevole divario tra l'offerta di posti di lavoro in generale e il numero di offerte d'impiego rivolte a persone con disabilità e ad esse assimilate.

Osservando i dati sull'occupazione lavorativa, in linea generale si può notare che nel 2017 il numero di persone con disabilità impiegate nell'ambito dei servizi di occupazione lavorativa (1051 persone) è significativamente superiore al numero di persone con disabilità che hanno stipulato una convenzione individuale per l'occupazione lavorativa (157 persone). Nel dettaglio, si può inoltre constatare che in percentuale le persone con difficoltà di apprendimento hanno maggiormente usufruito dei servizi di occupazione lavorativa e che il tasso di fruizione più elevato si riscontra nella Comunità comprensoriale del Burgraviato. Anche i servizi di riabilitazione lavorativa nel settore della disabilità sono stati utilizzati soprattutto da persone con difficoltà di apprendimento (il 44% di coloro che hanno usufruito dei servizi di riabilitazione lavorativa). Il maggiore tasso di fruizione si registra nella Comunità comprensoriale della valle Isarco.

4.2 ASPETTI QUALITATIVI

Al fine di ottenere un quadro completo della situazione occupazionale delle persone con disabilità in Alto Adige e di individuare i possibili campi d'azione, sono stati analizzati non solo gli aspetti quantitativi trattati sopra, ma anche alcuni aspetti qualitativi. Questi ultimi scaturiscono in parte dai risultati della prima seduta pubblica dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità (di seguito anche "Osservatorio provinciale"), svoltasi nell'ottobre 2017, e in parte da alcuni colloqui con esperte ed esperti del settore.

a) Prima seduta dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità (27 ottobre 2017)

L'Osservatorio provinciale organizza ogni anno una seduta pubblica per informare la popolazione sui diritti delle persone con disabilità.¹⁴ La prima di queste sedute si è tenuta il 27 ottobre 2017 presso il Consiglio provinciale. Era dedicata alla presentazione dell'Osservatorio provinciale e del tema annuale "Vita autonoma e inclusione nella comunità" (articolo 19 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità). Un ulteriore obiettivo della seduta, alla quale hanno partecipato attivamente persone interessate, esperte ed esperti, è stato quello di fare una prima sintesi delle esigenze delle persone con disabilità in tema di vita indipendente: vale a dire, di cosa hanno bisogno queste persone per condurre una vita autonoma nella nostra provincia.

Il tema annuale è stato suddiviso in tre ambiti – fra cui l'ambito lavoro e occupazione – per ognuno dei quali sono stati definiti possibili campi d'azione.

Nell'ambito lavoro e occupazione si è sottolineata la necessità di adeguare i posti di lavoro alle esigenze e competenze specifiche delle persone con disabilità, di eliminare le barriere nella comunicazione, di superare le discriminazioni nell'integrazione professionale e di potenziare assistenza e agevolazioni, dalla scuola fino al mondo del lavoro.

Partendo dai risultati della seduta pubblica, l'Osservatorio provinciale nel 2018 si è occupato del tema dell'autonomia abitativa, per poi porre l'accento, nel corso del 2019, sul tema "inclusione lavorativa".

b) Colloquio con l'esperto Georg Leimstädtner della Federazione per il sociale e la sanità

Un primo colloquio si è svolto con l'esperto Georg Leimstädtner, direttore della Federazione per il sociale e la sanità. Nell'ambito di questo incontro si è parlato della situazione attuale nel settore "lavoro e inclusione delle persone con disabilità". L'esperto ha illustrato le esigenze

¹⁴ Comma 2 dell'articolo 31 della legge provinciale n. 7/2015, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità".

attuali e le possibili soluzioni in questo settore dal punto di vista della Federazione per il sociale e la sanità.

In primo luogo, è stata sottolineata la necessità di creare le condizioni per promuovere l'assunzione di persone con disabilità nelle piccole e medie imprese. A tale proposito, l'esperto ha accennato al tentativo di avviare una collaborazione tra la Federazione per il sociale e la sanità, le associazioni di categoria e la Camera di commercio, anche se al momento tutto è fermo.

L'esperto individua possibili strategie risolutive nell'ampliamento dell'offerta di job coaching e nella semplificazione dell'accesso ad essa per le piccole e medie imprese, nel rafforzamento e nella promozione dei gruppi di sostegno (famiglia e vicinato) come datori di lavoro, nonché nel ricorso a incentivi quali premi e riconoscimenti per le imprese che hanno assunto persone con disabilità, allo scopo di motivare altre aziende a seguire il loro esempio.

Inoltre il signor Leimstädtner vede una discrepanza tra gli standard imposti dalla società odierna per quantificare le prestazioni lavorative da un lato, e le esigenze e la situazione delle persone con disabilità dall'altro. Si pone sempre più l'accento sul rendimento di un lavoratore o di una lavoratrice nell'interesse dell'impresa, e sempre meno sul valore che il lavoro ha ai fini dell'autorealizzazione e della partecipazione dell'individuo alla società. Questa discrepanza non solo rende più difficile l'accesso al mercato del lavoro per le persone con disabilità, ma costituisce anche un ostacolo a una retribuzione adeguata del loro lavoro. In questo contesto, l'esperto auspica che si arrivi a un reddito di base garantito per le persone con disabilità sotto forma di un contributo collettivo che combini e sostituisca i vari contributi esistenti. Nel contempo, l'esperto ritiene che le cooperative sociali rappresentino una risorsa importante per promuovere l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.

c) Interviste con gli esperti Alex Baldo dell'associazione delle cooperative Legacoopbund ed Alberto Stenico, già presidente della Legacoopbund

Le cooperative sociali come risorsa per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sono state al centro di due interviste svolte con gli esperti Alex Baldo della Legacoopbund e Alberto Stenico, ex presidente della stessa associazione.

Nelle rispettive interviste, gli esperti hanno innanzitutto spiegato i due tipi di cooperative sociali le cui attività interessano anche le persone con disabilità. Pertanto si distingue tra cooperative sociali di tipo A e cooperative sociali di tipo B. Le prime hanno lo scopo di migliorare la vita delle persone con disabilità in generale e delle persone con gravi disabilità mentali e cognitive in particolare, e di integrarle nel tessuto sociale. Le seconde, come ha spiegato l'esperto Alex Baldo, mirano invece all'integrazione nel mondo del lavoro di persone con una disabilità dichiarata di almeno il 46% secondo la legge 381/1981. Le cooperative sociali dovrebbero assumere un numero di persone con disabilità corrispondente ad almeno il

30% del totale dei/delle dipendenti dell'azienda. Inoltre le persone con disabilità inserite nelle cooperative sociali beneficiano di una copertura previdenziale e percepiscono uno stipendio corrispondente alla loro reale capacità di rendimento e disciplinato in accordo con la cooperativa sociale. L'esperto Alberto Stenico ha aggiunto che occorre sempre garantire che la persona interessata arrivi gradualmente a percepire il salario minimo contrattuale.

Sulla base di questo confronto, l'esperto Alex Baldo intravede un grande potenziale nelle cooperative sociali (in particolare in quelle di tipo B) al fine di promuovere l'inserimento delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. A suo avviso, queste cooperative sociali sono in grado di creare un ambiente di lavoro meno orientato alla concorrenza e più rispondente alle esigenze dei singoli individui. Il lavoro e i relativi orari sono infatti flessibili e concepiti in modo tale che, da un lato, si possa tener conto del fatto che le persone con disabilità non sono sempre pienamente produttive durante tutto l'arco della giornata e, dall'altro, che esse apportano un prezioso contributo all'impresa e si sentono quindi utili e parte della società.

Anche Alberto Stenico ritiene che le cooperative sociali rappresentino un grande potenziale per l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, che non è stato ancora pienamente sfruttato e deve quindi essere ulteriormente valorizzato.

Agli occhi dell'esperto Alex Baldo, la grande sfida per le cooperative sociali è quella di mantenere una certa competitività nonostante le condizioni di lavoro agevolate a cui si è accennato sopra. La difficoltà maggiore è data probabilmente dalla percezione da parte della clientela. Quest'ultima spesso non è consapevole del fatto che il personale delle cooperative sociali, a differenza di quello di un'impresa orientata al profitto, non può essere licenziato semplicemente perché meno produttivo, in quanto ciò sarebbe contrario all'obiettivo delle cooperative sociali di consentire alle persone svantaggiate di integrarsi nel mercato del lavoro tenendo conto delle loro esigenze. Anche l'esperto Alberto Stenico ha confermato che ciò rappresenta una sfida. A suo avviso, è importante raggiungere un equilibrio tra obiettivi economici e sociali, che viene percepito e rispettato non solo dalla clientela delle cooperative sociali, ma anche dalle imprese artigiane, dalle piccole imprese o dai sindacati.

5. CONCLUSIONI E INDICAZIONI OPERATIVE

La presente relazione ha per oggetto il diritto al lavoro riconosciuto alle persone con disabilità dalla Convenzione ONU per garantire una vita indipendente. L'attuazione di questo diritto continua a non essere affatto scontata in Alto Adige.

Gran parte delle persone con disabilità che vivono in Alto Adige non trova un lavoro che garantisca loro una vita indipendente. Spesso l'alternativa è costituita da misure per l'inserimento o l'occupazione lavorativa offerte dagli enti gestori dei servizi sociali.

L'Osservatorio provinciale raccomanda di seguire le seguenti fasi operative al fine di garantire che i diritti delle persone con disabilità nel mondo del lavoro vengano attuati in Alto Adige in conformità alla Convenzione ONU e alla legge provinciale n. 7/2015 in materia di "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità".

1. Creare un mercato del lavoro e una cultura aziendale dell'inclusione

Il principio della Convenzione ONU di consentire alle persone con disabilità di svolgere "il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità", non si può ancora considerare attuato in provincia di Bolzano.

Le persone con disabilità in Alto Adige devono ancora affrontare ostacoli che rendono loro difficoltoso l'accesso al mercato del lavoro.

L'idea di una valutazione o classificazione delle persone con disabilità come "idonee a lavorare" e "non idonee a lavorare", costituisce un ostacolo all'accesso al mercato del lavoro, che si pone in contrasto con le disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite. Quest'ultima all'art. 27, comma 1 lettera a) invita gli Stati Parti attraverso l'adozione di una normativa adeguata a vietare qualsiasi *"discriminazione fondata sulla disabilità (...)in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro"* e di *"proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità"* (art.27 comma 1 lettera b)).

Attraverso la valutazione della capacità lavorativa, le persone con disabilità subiscono una differenza di trattamento: Persone con disabilità che vengono classificate come "idonee" a lavorare, hanno accesso al mercato del lavoro con la possibilità di avere un regolare rapporto di lavoro. Tale possibilità viene invece negata a persone con disabilità classificate come "non idonee" a lavorare. Spesso le alternative sono date dall'offerta di attività di occupazione lavorativa, le quali però né costituiscono né vengono retribuite come rapporti di lavoro

regolamentati con la conseguente perdita di opportunità di queste persone rispetto alle persone disabili che invece sono considerate idonee a lavorare.

Pertanto l'Osservatorio Provinciale raccomanda di rivedere il “modello di classificazione delle persone con disabilità “in un’ottica inclusiva.

Un ulteriore ostacolo è dato dai requisiti che molte professioni esigono dal lavoratore o dalla lavoratrice e che molte persone con disabilità non sono in grado di soddisfare perché prive della necessaria formazione. Questo spiega anche perché, nel 2018, sebbene la maggior parte dei posti vacanti offerti riguardi professioni e personale con un alto grado di specializzazione, è proprio in questo settore che la percentuale di persone invalide e ad esse assimilate assunte obbligatoriamente è la più bassa. Un ulteriore ostacolo all'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro è dato dalla cultura aziendale non inclusiva. Stando alle dichiarazioni degli esperti intervistati, per molte aziende l'impiego di persone con disabilità continua a rappresentare un "onere". Agli occhi di molte aziende, l'assunzione di persone con disabilità non contribuisce sufficientemente ad aumentare la produttività dell'azienda. Inoltre il datore di lavoro, se necessario, deve sostenere i costi di adeguamento del luogo di lavoro alle esigenze della persona con disabilità.

Pertanto l'Osservatorio provinciale raccomanda di ampliare le opportunità di formazione esistenti e di sviluppare approcci nuovi e mirati onde consentire alle persone con disabilità di acquisire le competenze tecniche, personali, comunicative e sociali di cui avranno bisogno in seguito sul mercato del lavoro. Inoltre è necessario accompagnare le imprese e fornire loro consulenza in modo da poter creare una cultura imprenditoriale che sia attenta all'inclusione. In questo contesto si potrebbero inoltre utilizzare le campagne di sensibilizzazione che sostengono le imprese nel considerare le persone con disabilità come una risorsa e che offrono loro un posto di lavoro presso la propria azienda. Un esempio che ha avuto successo è stato quello di una nota radio austriaca che nel maggio 2019 ha organizzato l'azione: “Voglio e posso lavorare”, nell'ambito della quale molte persone disabili hanno raccontato le loro condizioni di vita ed espresso la loro volontà di trovare un lavoro. Grazie a questa campagna, in Austria 145 aziende hanno offerto posti per apprendisti 15.

2. Aumentare l'offerta di lavoro per le persone con disabilità

I dati sull'attuale situazione lavorativa e occupazionale delle persone con disabilità su cui si basa la presente relazione mostrano chiaramente che il numero di persone con disabilità che hanno trovato lavoro in Alto Adige è ancora relativamente basso.

Dai dati non risulta tuttavia chiaro come tale numero si suddivida fra le varie forme di disabilità. Come già previsto nelle raccomandazioni sul tema “Vita indipendente in Alto

¹⁵ Le informazioni sono state prese dal sito internet dell' emittente radio al seguente indirizzo: <https://oe3.orf.at/sendungen/stories/oe3aktionstag/>

Adige”, l'Osservatorio Provinciale suggerisce di ottimizzare la raccolta dei dati concernenti la situazione delle persone con disabilità in Alto Adige. A prescindere dai dati è necessario creare più posti di lavoro per le persone con disabilità per permettere loro di vivere una vita indipendente. In tale contesto l'attività di rete a livello locale assolve un ruolo molto importante. Occorre rivolgere particolare attenzione e promuovere la creazione di posti di lavoro nelle aziende locali di piccole e medie dimensioni.

Tuttavia, è necessario creare nuovi posti di lavoro per le persone con disabilità anche nel settore pubblico. A tale proposito l'Osservatorio provinciale richiama l'attenzione sul fatto che nel 2017 il ricorso da parte degli enti pubblici al contributo previsto dal progetto Plus+35 per promuovere l'occupazione di persone con gravi disabilità fisiche è stato relativamente scarso. Suggerisce pertanto non solo di stanziare nuovi finanziamenti per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ma anche di sensibilizzare maggiormente gli enti pubblici all'utilizzo del contributo nell'ambito del progetto Plus+35. Allo stesso modo il contributo non dovrebbe avere come target solamente le persone con grave disabilità fisica, ma andrebbe esteso a tutte le persone con disabilità.

Un'altra possibilità di aumentare l'offerta nel campo dell'inserimento lavorativo è data dalle cooperative sociali. Esse svolgono un ruolo importante ai fini dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Ciò vale in particolare per le cooperative sociali di tipo B, che hanno il preciso obiettivo di consentire a queste persone di inserirsi nel mercato del lavoro. Questo potenziale va ulteriormente ampliato e sfruttato.

3. Garantire i mezzi di sussistenza alle persone con disabilità

La Convenzione ONU stabilisce che le persone con disabilità devono potersi guadagnare da vivere attraverso il lavoro. Tuttavia anche in Alto Adige questo principio in molti casi non viene rispettato. Infatti, le persone con disabilità ricevono spesso solo una retribuzione di modesta entità. Nel caso delle persone con disabilità che beneficiano di misure occupazionali, essa consiste in un'indennità non affiancata da contributi previdenziali. In entrambi i casi, questo denaro non è sufficiente a garantire il sostentamento delle persone con disabilità, dato che la retribuzione mensile massima per le convenzioni individuali nell'ambito dei progetti di inserimento e occupazione lavorativa previsti per il 2019 è di 492 euro, mentre la retribuzione mensile massima per le persone assistite dai servizi di occupazione lavorativa, dai servizi di riabilitazione lavorativa e dai centri di training professionale ammonta a 410 euro¹⁶.

¹⁶ Decreto dell'assessora n. 25293/2018 "Aggiornamento della quota base e delle tariffe dei servizi sociali ai sensi del decreto del Presidente della Giunta provinciale 11 agosto 2000, n. 30, e successive modifiche, per l'anno 2019", allegato G

L'Osservatorio provinciale raccomanda pertanto di sviluppare un modello che garantisca un reddito di base alle persone con disabilità e che contempli anche una previdenza sociale.

4. Facilitare il passaggio dalla scuola alla vita lavorativa

Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è una tappa importante nella vita di molte persone con disabilità e solleva spesso molti interrogativi per le persone interessate e le loro famiglie. È quindi importante fornire informazioni e consulenza adeguata alle persone con disabilità che si trovano in questa fase cruciale della loro vita. È altrettanto importante facilitare l'ingresso delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso misure adeguate.

In questo contesto, l'Osservatorio provinciale raccomanda di rafforzare e promuovere ulteriormente la cooperazione tra le scuole e i partner della rete (Servizio lavoro, scuole medie e superiori, formazione professionale, orientamento professionale, università e altri organismi pubblici e privati competenti) attraverso varie iniziative quali serate informative o nuove campagne di sensibilizzazione nelle scuole.

Al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro, l'Osservatorio provinciale suggerisce di aumentare il numero di opportunità di tirocinio con successiva assunzione.

5. Ampliare l'offerta e semplificare l'accesso al job coaching

Nel 2016 è stato introdotto in Alto Adige il job coaching quale strumento di consulenza e supporto alle aziende e ai/alle loro dipendenti. Finora solo un numero relativamente limitato di imprese si è avvalso di questa possibilità. Inoltre, attualmente in Alto Adige ci sono solo tre punti di contatto che forniscono servizi di job coaching. Occorrono quindi anche nuove risorse finanziarie per poter ampliare ulteriormente l'offerta.

L'Osservatorio provinciale consiglia pertanto di adottare ulteriori misure di sensibilizzazione, come l'organizzazione di incontri informativi per le imprese sul job coaching, al fine di promuovere il ricorso a questo strumento. Ciò consentirebbe da una parte, di dare alle aziende la possibilità di occuparsi e approfondire meglio il concetto di un posto di lavoro di tipo inclusivo, dall'altra di offrire alle persone con disabilità un importante sostegno sul posto di lavoro.

Al fine di fornire alle imprese una migliore consulenza e un maggiore supporto, l'Osservatorio provinciale suggerisce di rafforzare la cooperazione tra i job coach e i team esistenti a livello locale. Gli addetti e le addette al job coaching non sono a disposizione soltanto della singola persona, ma di tutto il team. Solo in questo modo sarà possibile cambiare la cultura aziendale in modo duraturo.

Al fine di facilitare l'accesso al job coaching, l'Osservatorio provinciale propone inoltre di mettere a disposizione nuove risorse finanziarie affinché l'attuale offerta di job coaching in Alto Adige possa essere ampliata ed estesa a tutto il territorio.

6. Sviluppare incentivi e aiuti alle imprese

Al fine di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nelle imprese, è necessario creare o sviluppare incentivi e aiuti in modo da rendere l'assunzione di persone con disabilità più attraente per le imprese.

In questo contesto, l'Osservatorio provinciale consiglia di aumentare l'offerta di misure di sostegno economico alle imprese che impiegano persone con disabilità.

I costi che le imprese devono sostenere per assumere una persona con disabilità sono spesso un ostacolo all'inserimento di queste persone nel mercato del lavoro. Per contrastare questo fenomeno, l'Osservatorio provinciale raccomanda di stanziare nuove risorse volte ad aumentare sia l'entità che la durata dei contributi.

FONTI

Aspetti quantitativi

Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, Ufficio persone con disabilità, 2019

Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, Ripartizione lavoro, Ufficio servizio lavoro, 2019

Colloqui e interviste

Georg Leimstädtner, direttore della Federazione per il sociale e la sanità, 2019

Alex Baldo, associazione delle cooperative Legacoopbund, 2019

Alberto Stenico, ex presidente dell'associazione delle cooperative Legacoopbund, 2019

LOGO LANDTAG (HINTERES DECKBLATT)