



***DISABILITA' E LAVORO:  
collocamento mirato, flessibilità e  
formazione***

***16 – 17 – 18 giugno 2016***

***Salsomaggiore Terme***

***DALLA VALUTAZIONE SANITARIA DELLA L. 68/99  
AI COMPITI DEL COMITATO TECNICO PER IL  
COLLOCAMENTO MIRATO***

***Dr. Roberto Trovò***

***A.N.M.I.C. Udine***



**L. 482/68 <> L. 68/99**





# **“la persona giusta al posto giusto”**

<b>Lavoratori disoccupati</b>	<b>Datori di lavoro</b>
<p><b>Persone disabili con riconoscimento d'invalidità</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>&gt;= 46% Invalidità Civile</b></li><li>• <b>&gt;= 34% Invalidi del Lavoro</b></li><li>• <b>Ciechi</b></li><li>• <b>Sordomuti</b></li><li>• <b>Invalidi per Servizio</b></li><li>• <b>Vittime del dovere o per atti terroristici</b></li><li>• <b>Invalidi di guerra – Invalidi civili di guerra</b></li></ul> <p><b>Disoccupati, in ricerca attiva ed immediatamente disponibili allo svolgimento di attività lavorativa</b></p>	<p>ogni datore di lavoro, pubblico o privato, con più di 15 dipendenti è obbligato ad assumere una quota di lavoratori disabili, variabile in relazione al numero dei dipendenti computabili:</p> <p>n. 1 disabile - tra 15 e 35 dipendenti n. 2 disabili - tra 36 e 50 dipendenti il 7% del totale - chi occupa più di 50 dipendenti</p>



## «Come presentare la domanda ?»

- 1-Domanda presentata da disabili già in possesso di un verbale di accertamento
- 2-Domanda presentata da soggetti che non hanno ancora effettuato l'accertamento sanitario di invalidità civile ; la domanda deve essere presentata contestualmente a quella per il riconoscimento dello stato di invalido civile.
- 3-Domanda di revisione delle condizioni di disabilità ; la domanda deve essere presentata dal Comitato Tecnico presso i Centri per l'Impiego, anche su richiesta delle aziende, per la verifica della residua capacità lavorativa e/o per una nuova diagnosi funzionale volta ad individuare la capacità globale per il collocamento lavorativo.



***“valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative”***

requisito indispensabile per l'accesso al servizio del collocamento mirato

**l'accertamento delle condizioni di disabilità** (art. 1 comma 4 della L.68/99)

effettuato dalle Commissioni ex art 4 L.104/92

secondo i criteri indicati nell'**Atto di indirizzo e coordinamento**

DPCM dd.13/01/2000 (G.U. n.43 del 22/02/2000).



# Concetti interpretativi

Per esempio: l'attitudine è una disposizione individuale spontanea , per maturazione o apprendimento, anche di tipo ereditario, per cui un soggetto ha un alto rendimento in un' attività o in certe mansioni; è quel qualcosa in più che ciascuno di noi ha, ci è dato molte volte non sappiamo da chi, se dai genitori, dall'ambiente, dalle nostre esperienze scolastiche, però di fatto siamo portati a far bene una cosa, meglio un' attività più che un'altra, siamo ben disposti verso talune mansioni.

La validità psicofisica è l'efficienza psicofisica, psicosomatica, allo svolgimento di qualsiasi attività; in tale definizione è contenuta quell'efficienza sociale comune a tutti gli uomini.

La capacità è appunto acquisire da parte dell'individuo valido la possibilità di svolgere una determinata attività

E infine l'abilità è un livello, un valore aggiuntivo, per cui in taluni casi la capacità si trasforma nella possibilità di avere speciali disposizioni, anche attitudinali nella esplicazione di certe mansioni e , per certe mansioni, ottenendo soddisfacenti risultati.



# l'accertamento delle condizioni di disabilità

- la **Diagnosi Funzionale** che, attraverso la *descrizione analitica della compromissione funzionale dello stato psico-fisico e sensoriale della persona*, porta alla definizione collegiale della **Capacità Globale** attuale e potenziale della persona disabile e l'indicazione delle conseguenze derivanti dalle minorazioni, in relazione all'apprendimento, alla vita di relazione e all'integrazione lavorativa.
- Sulla base delle risultanze della valutazione globale, la Commissione formula la **Relazione Conclusiva** nella quale vengono suggerite le forme di sostegno e gli strumenti tecnici necessari per l'inserimento ed il mantenimento al lavoro della persona con disabilità



# SCHEMA SOCIO LAVORATIVA

## SCHEMA SOCIO-LAVORATIVA

### - STATO CIVILE

Celibe/Nubile ☐ Coniugato/a ☐ Vedovo/a ☐ Separato/a ☐ Divorziato/a ☐

Convivente ☐

Vive :

Solo/a ☐ Famiglia ☐

Composizione nucleo familiare:

### - CONDIZIONI ABITATIVE

Casa di proprietà ☐ in affitto ☐ in comunita/alloggio ☐ terapeutica ☐ protetta ☐

Barriere architettoniche si ☐ no ☒

Se si, quali:

Abitazione rurale ☐ piccolo centro ☐ città ☐

Pianura ☐ montagna ☐ mare ☐

Servizi di trasporto pubblico si ☐ no ☒

Mezzi di trasporto usati in prevalenza:





# SCHEDA SOCIO LAVORATIVA

Specializzazioni post-laurea



## - TIROCINI / STAGES / MASTER

Conoscenze informatiche: di base



avanzate



## - PERCORSO LAVORATIVO

Inoccupato



In attualita' di lavoro



Ruolo e mansione:

Disoccupato  
da quando:



Descrizione tipologie di lavoro/mansione svolte in passato:



# SCHEDA SOCIO LAVORATIVA

## - ATTIVITA' QUOTIDIANE

Trascorre la giornata a letto ☒ seduto ☒

Esegue lavori domestici ☒ vede la tv ☒ usa il computer ☒ legge ☒

Esce mai ☒ poco ☒ spesso ☒

Da solo/a ☒ Accompagnato ☒

Pratica hobbies ☒

Attività abituali



# SCHEDA SOCIO LAVORATIVA

Mattino:

Pomeriggio:

Sera:

Altro:

## - ABILITA'/COMPETENZE/INCLINAZIONI CHE RITIENE DI POSSEDERE

In quale campo le piacerebbe lavorare:

Agricoltura/ecologia ☐ Artigianato ☐ Commercio ☐ Trasporti ☐ Edilizia ☐

Amministrazione ☐ Contabilità/Finanza ☐

Industria ☐ Informatica ☐ Turismo ☐

Educazionale/Pedagogico ☐ Sanitario/Servizi Sociali ☐

Quali difficoltà ritiene di avere nello svolgere un lavoro:

Quali caratteristiche dovrebbe possedere un lavoro per sentirlo adatto a Lei ?



# SCHEDA SOCIO LAVORATIVA

## - CONTATTI CON SERVIZI SOCIO-SANITARI PUBBLICI/PRIVATI

N.O.A (Nucleo Operativo Alcoologico)	costanti	<input type="checkbox"/>	occasionali	<input type="checkbox"/>
C.P.S. (Centro Psicosociale)	costanti	<input type="checkbox"/>	occasionali	<input type="checkbox"/>
Ser.T. (Servizi per le Tossicodipendenze)	costanti	<input type="checkbox"/>	occasionali	<input type="checkbox"/>
Per Portatori di Handicap	costanti	<input type="checkbox"/>	occasionali	<input type="checkbox"/>

Servizi/Progetti comunali:

Associazioni:

Altro:



# SCHEMA SOCIO LAVORATIVA

## - AUTONOMIA PERSONALE

In quali ambiti si sente limitato dalla sua disabilita'?

Autonomia personale poco	<input type="checkbox"/>	in parte	<input type="checkbox"/>	molto	<input type="checkbox"/>
Rapporti affettivi/di coppia poco	<input type="checkbox"/>	in parte	<input type="checkbox"/>	molto	<input type="checkbox"/>
Rapporti sociali poco	<input type="checkbox"/>	in parte	<input type="checkbox"/>	molto	<input type="checkbox"/>
Lavoro poco	<input type="checkbox"/>	in parte	<input type="checkbox"/>	molto	<input type="checkbox"/>



# SCHEDA SOCIO LAVORATIVA

Cura:

del se' ☐ casa ☐ gestione soldi ☐ salute ☐ necessita' quotidiane ☐

Aiuto:

genitori ☐ figli ☐ parenti ☐ amici ☐ estranei volontari ☐

volontari ☐ operatori sociali ☐

- ALTRO

NOTE AGGIUNTIVE EVENTUALI



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

## SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

	A	Mm	Md	E	P
<hr/>					
<hr/>					
<hr/>					
<b>Attività mentali e relazionali</b>					
Capacità di acquisire cognizioni e di impiegarle adeguatamente rispetto alle situazioni che si presentano			X		
Capacità di mantenere un comportamento positivo e collaborativo nelle diverse situazioni relazionali (lavoro, famiglia, ...)			X		
Capacità di affrontare una situazione di disagio causata dal ritmo lavorativo, dall'ambiente, dall'attività svolta ecc.			X		
Capacità di svolgere un lavoro di squadra			X		
Capacità di svolgere un lavoro autonomamente			X		
Capacità di svolgere un'attività, ma con supervisione			X		
Capacità di presentarsi bene e di curare adeguatamente la propria persona			X		
 <b>Informazione</b>					
Capacità di comprendere e memorizzare informazioni			X		
Capacità di trasmettere informazioni coerenti e comprensibili a terzi mediante parola e/o scrittura			X		
Capacità di esprimersi con altre modalità			X		



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

## Postura

Capacita' di mantenere la posizione seduta	X
Capacita' di rimanere in piedi	X
Capacita' di piegare le ginocchia e rimanere sulle ginocchia in tale posizione	X
Capacita' di piegare completamente le ginocchia e di mantenersi in equilibrio sui talloni	X
Capacita' di distendersi su una superficie piana orizzontale e di mantenere tale posizione	X
Capacita' di passare da una posizione del corpo ad un'altra (es. da seduti a distesi e viceversa, da seduti a in piedi, da in piedi a distesi ecc.)	X
Capacita' di piegare in avanti e/o in basso la schiena e il corpo	X

## Locomozione

Capacita' di spostarsi su un piano orizzontale o inclinato servendosi delle proprie gambe	X
Capacita' di spostarsi su un piano inclinato o su una superficie non piana (es. una scala)	X
Capacita' di spostare qualcosa/qualcuno da un posto ad un altro per mezzo di un veicolo	X

## Movimento delle estremita'/funzione degli arti

Capacita' di muovere e usare gambe e braccia; capacita' di afferrare/spostare oggetti pesanti con le mani	X
Capacita' di servirsi delle mani per svariate operazioni che richiedano precisione	X
Capacita' di muovere o tenere fermi i piedi coscientemente(es: la capacita' di usare una pedaliera)	X

A: Assente Mm: Minima Md: Media E: Elevata P: Potenziale





# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

A Mm Md E P

## Attività complesse attività fisica associata a resistenza

Capacità di compiere lavori che richiedono sforzi fisici e capacità di sopportare lo sforzo per periodi più o meno lunghi

X

Capacità di mantenere la posizione in cui ci si trova, determinata dall'interazione ed efficienza di altre capacità (es: capacità di ricevere informazioni esterne ed interne alla propria struttura corporea, capacità di posizionarsi nello spazio in modo adeguato ecc.)

X

## Fattori ambientali

Capacità di sopportare condizioni atmosferiche tipiche di una data regione

X

Capacità di sopportare la presenza di suoni o rumori costanti nell'ambiente di vita o di lavoro (eventuale inquinamento acustico)

X

Capacità di sopportare la presenza di vibrazioni

X

Capacità di sopportare la presenza di illuminazione naturale o artificiale adeguata

X



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

## Situazioni lavorative

Capacita' di sopportare la alternanza durante la giornata lavorativa (eventualmente anche di notte)	X
Capacita' di sopportare il ritmo lavorativo ovvero di mantenere la velocita' con cui l'attivita' lavorativa procede	X
Capacita' di accedere autonomamente al posto di lavoro	X
Capacita' di superare la distanza, di effettuare il tragitto con mezzi di trasporto dal posto di lavoro all'abitazione e di raggiungere il posto di lavoro	X

A: Assente Mm: Minima Md: Media E: Elevata P: Potenziale



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

Sintesi delle capacita' migliori

Descrizione

Potenzialita' relative a capacita'

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:

Capacita':

Migliorabile: NO

In Mesi:

Mediante:

A: Assente Mm: Minima Md: Media E: Elevata P: Potenziale



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

## RELAZIONE CONCLUSIVA

La Commissione Medica Integrata AAS4

Riunitasi il 18/2/2016 a seguito di VISITA DIRETTA del 18/2/2016

Per

Stila la seguente Relazione Conclusiva:

idonea ad attività manuali e intellettuali con limitazioni nella movimentazione manuale di carichi



# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

e formula la seguente proposta:

possibili conseguenti Forme di Collocamento Mirato:



SENZA INTERVENTI DI SUPPORTO



CON INTERVENTI DI SUPPORTO



servizio di mediazione/utilizzo di strumenti tecnici



rimozione di barriere architettoniche sul posto di lavoro



ausili tecnici sul posto di lavoro





# SCHEDA PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA'

lavoro domiciliare/telelavoro



riqualificazione formativa/profesionale



Altro



Incollocabilita'



Revedibilita' al



**Presidente:**

**Medico di Categoria dell'Associazione  
AC-ANMIC:**

**Esperto:**

**Operatore Sociale:**

**Componente:**

Pagina 15 di 15



## ...e dopo? A che cosa serve l'accertamento delle condizioni di disabilità di una persona



1. Se la persona è un lavoratore disoccupato **PUO' iscriversi nelle liste del collocamento mirato** tenute dai Servizi per l'Impiego (è un atto volontario, non automatico);
2. Con l'iscrizione accede ai servizi del Collocamento mirato





***Per collocamento mirato dei disabili s'intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di***

- ☐ ***valutare*** adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative
- ☐ e di ***inserirle*** nel posto adatto, attraverso ***analisi di posti*** di lavoro
- ☐ ***forme di sostegno, azioni positive e soluzioni*** di problemi connessi con gli ***ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.***

- Medici di famiglia /Specialisti
- Commissione invalidità
- Commissione Medica Integrata L.68/99
- Comitato Tecnico
- ***Servizi Collocamento Mirato***
- Servizi di Mediazione
- Servizi Specialistici
- Servizi Sociali
- Medici Competenti Aziendali



## Informazioni indispensabili per il Collocamento Mirato

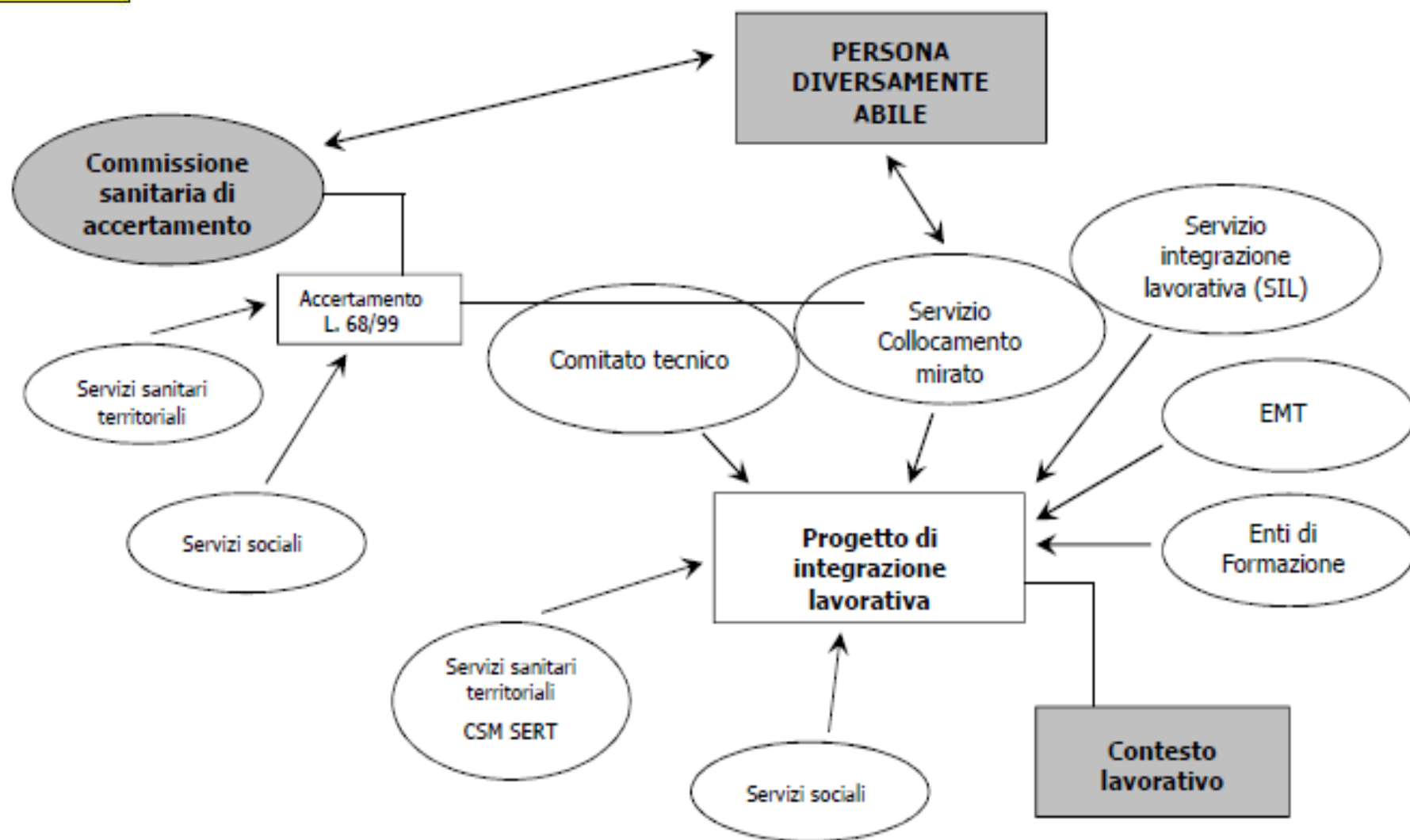
- Tipologia d'**invalidità prevalente**: Fisica, Psichica, Intellettiva
- Capacità di **apprendere** nuove conoscenze
- Capacità di **controllare** il proprio comportamento – gestione delle interazioni /**relazioni** interpersonali
- Capacità di **cura** della persona
- Capacità di prendere decisioni **autonomamente**
- **Limiti** nella possibile collocazione lavorativa (postura, pesi,....)
- **Mobilità** ; conduzione di mezzi
- **Esposizione** a ...rumori, polveri, luci, prodotti chimici, vibrazioni, variazioni di temperatura
- .....

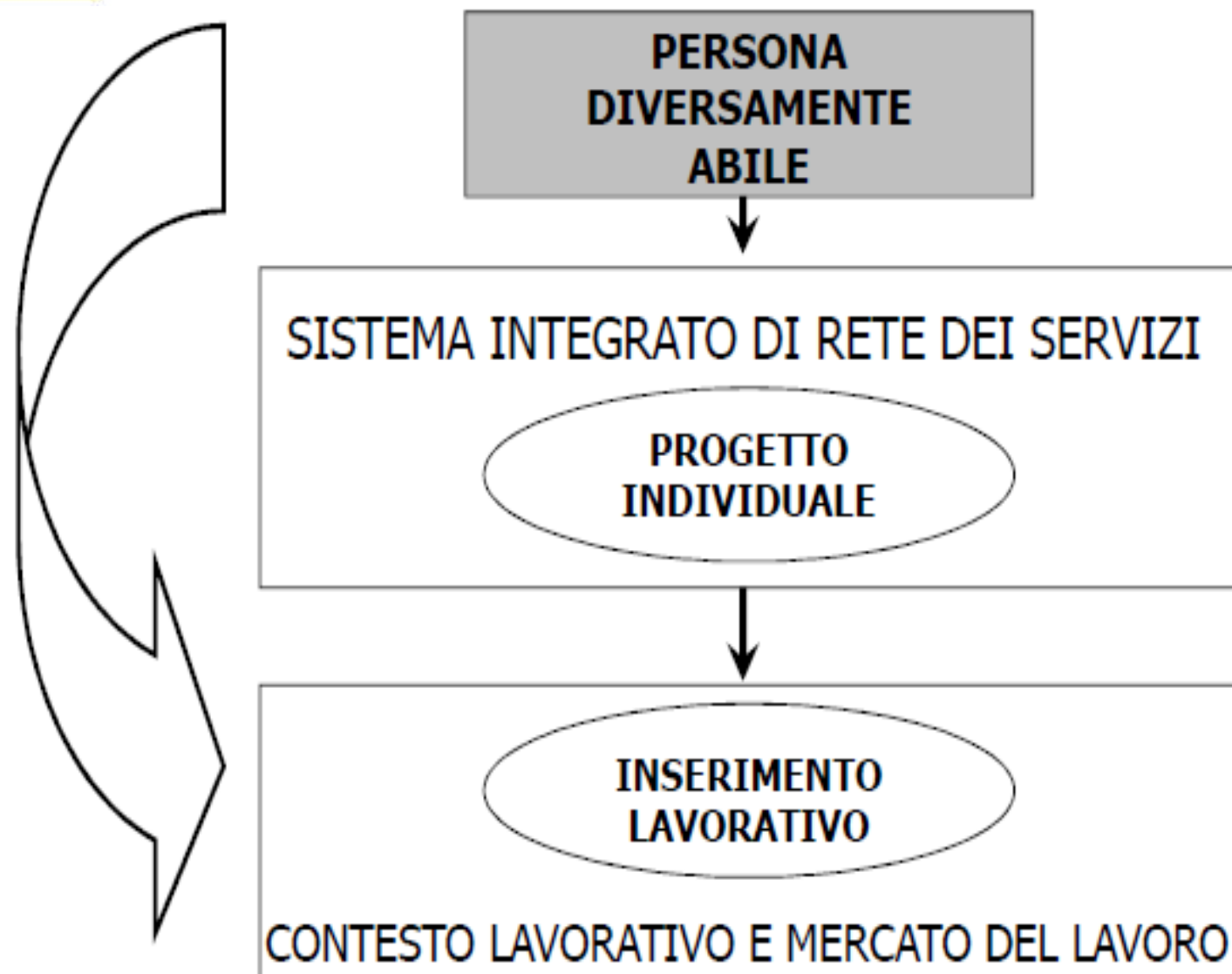


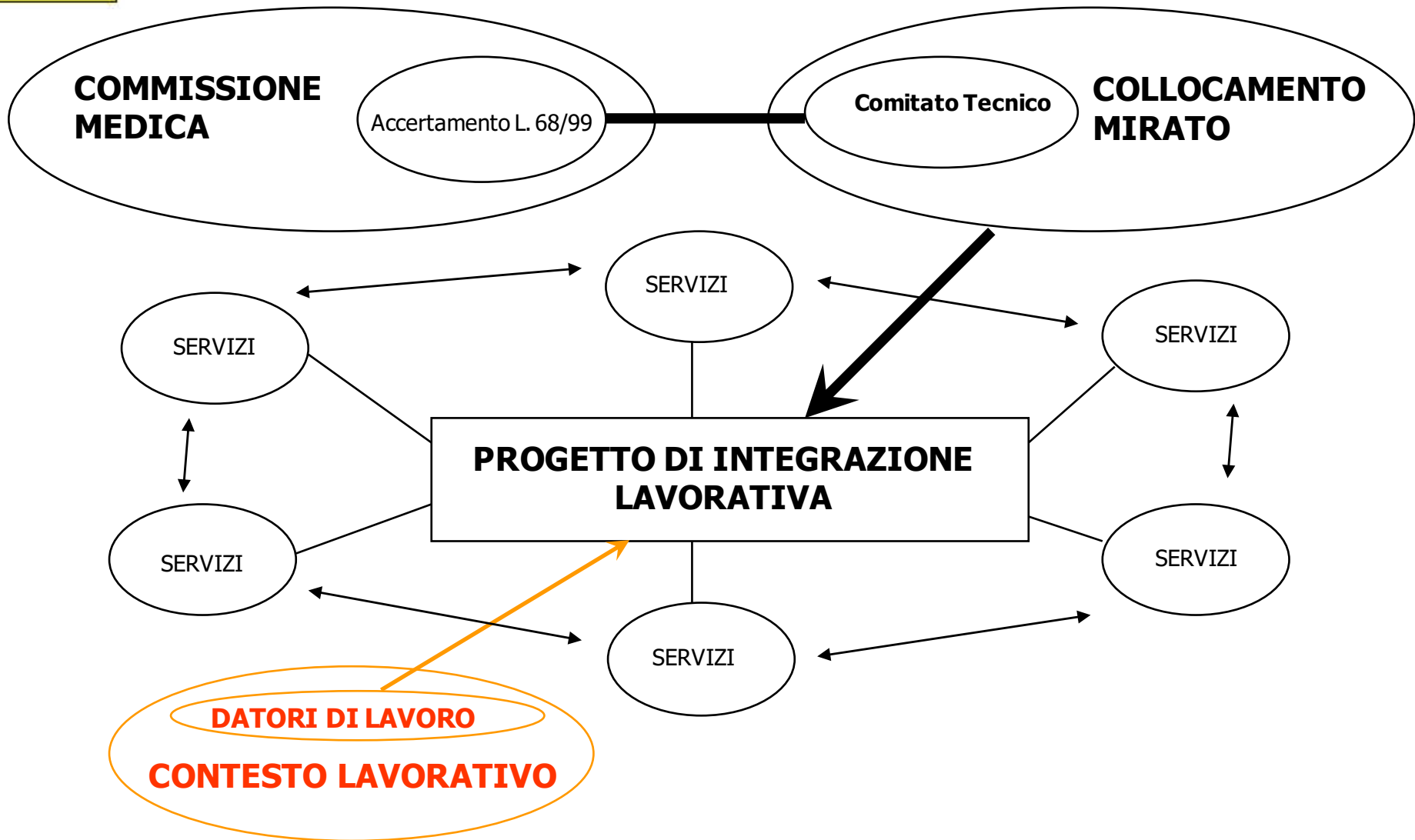
# Servizi del Collocamento Mirato

Lavoratori	Datori di lavoro
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Accoglienza</li><li>➤ <u>Orientamento/ definizione del profilo lavorativo</u></li><li>➤ <u>Definizione del percorso-progetto</u></li><li>➤ Inserimento lavorativo</li><li>➤ Monitoraggio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Accoglienza</li><li>➤ <u>Definizione del piano di assolvimento obbligo</u></li><li>➤ <u>Analisi delle mansioni disponibili</u></li><li>➤ Inserimento lavorativo</li><li>➤ Monitoraggio</li></ul>

# IL SISTEMA COLLOCAMENTO MIRATO









# Composizione e nomina dei componenti

## 1. Il Comitato tecnico è composto da:

- a) il responsabile delegato di posizione organizzativa «Collocamento mirato» dell'area Agenzia regionale per il lavoro, o suo delegato;
- b) un rappresentante medico di medicina legale, designato dall'INPS, componente della Commissione medica integrata;
- c) un rappresentante medico designato dall'INAIL;
- d) un rappresentante del dipartimento di salute mentale (DSM), designato dall'Azienda per l'assistenza sanitaria competente per territorio;
- e) un rappresentante del Servizio di integrazione lavorativa, designato dal Servizio competente per territorio;
- f) un rappresentante psicologo, o altra figura professionale, designato dall'Azienda per l'assistenza sanitaria competente per territorio, che assicura il raccordo con l'equipe multidisciplinare;
- g) un rappresentante medico del lavoro del Dipartimento di prevenzione, designato dall'Azienda per l'assistenza sanitaria competente per territorio.



# Competenze Comitato Tecnico per il collocamento mirato dei disabili

## Il Comitato Tecnico:

- garantisce il supporto tecnico in generale alla Commissione Provinciale del Lavoro, nello svolgimento delle funzioni sul collocamento mirato;
- redige, per ogni persona iscritta all'elenco dei lavoratori disabili, un'apposita scheda nella quale annota le capacità lavorative, le abilità, le competenze, e le inclinazioni, la natura e il grado della menomazione articolo 8, comma 1, [legge 68/1999](#);
- ha facoltà di approvare, la ripetibilità delle convenzioni ai sensi dell'articolo 12, comma 1, legge 68/1999;
- può proporre l'adozione di deroghe ai limiti di età e di durata dei contratti di formazione-lavoro e di apprendistato, ai sensi dell'articolo 11, comma 6, legge 68/1999, purché giustificate da specifici progetti di inserimento mirato;
- svolge funzioni di orientamento in merito all'organizzazione e programmazione del sistema del collocamento mirato e verifica del sistema stesso;





# Competenze Comitato Tecnico per il collocamento mirato dei disabili

- assicura il raccordo tra Collocamento Mirato, Commissioni di accertamento della disabilità, Servizi di sostegno (SIL e agenzie accreditate) per l'individuazione di criteri e strumenti omogenei per il collocamento mirato nell'ambito provinciale;
- svolge funzioni di consulenza ai vari soggetti coinvolti nel sistema di collocamento lavorativo dei disabili;
- riceve la relazione conclusiva dell'accertamento della condizione di disabilità articolo 7, comma 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13/01/2000;
- richiede alla Commissione per l'accertamento della disabilità, su propria autonoma valutazione o su indicazione dell'azienda (o ente), presso la quale il disabile è inserito o su richiesta del disabile stesso, le visite di controllo circa la permanenza dello stato invalidante è la misura delle capacità residue già accertate ai sensi dell'articolo 8, comma 3, 4 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000;



# Competenze Comitato Tecnico per il collocamento mirato dei disabili

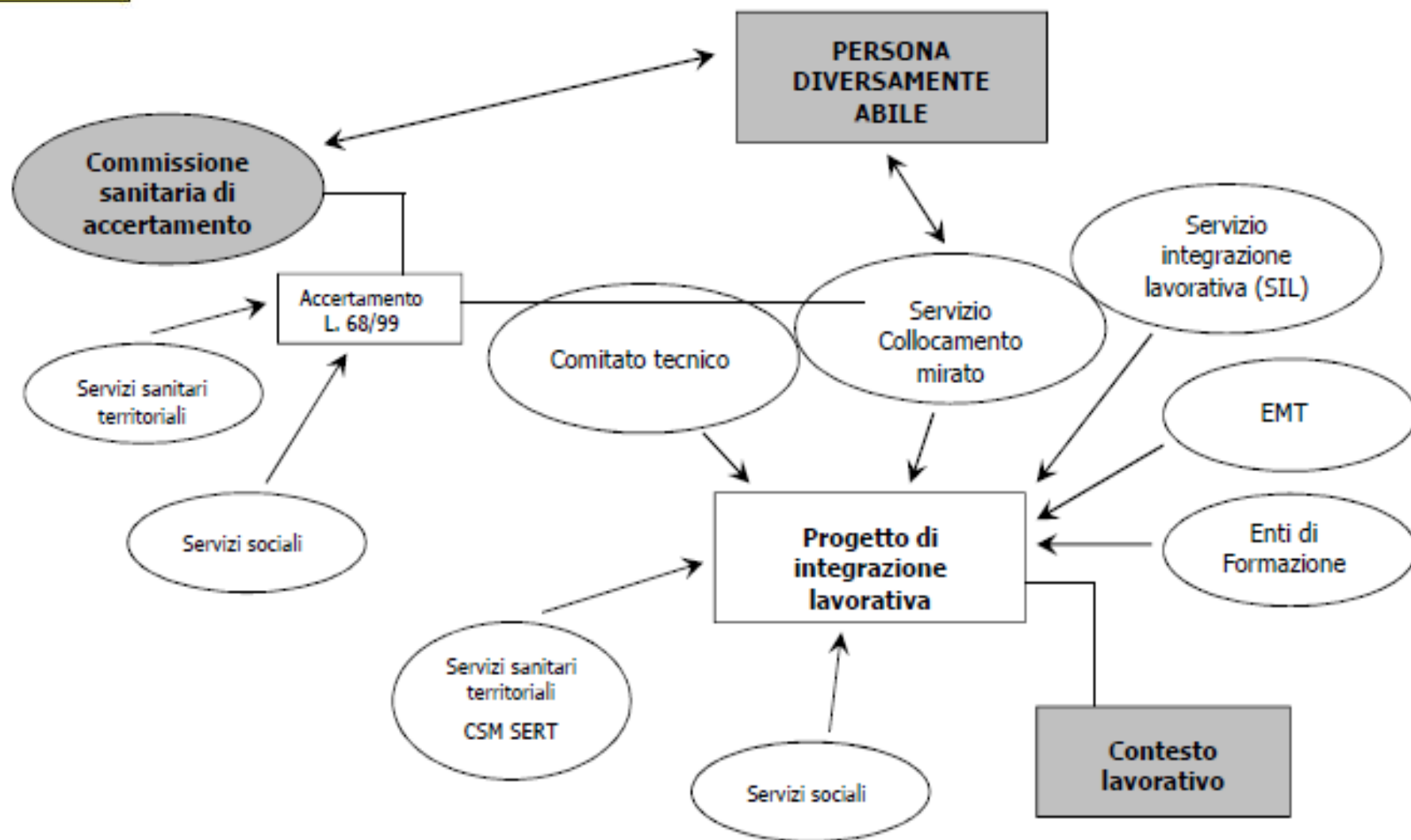
- esprime parere sulle richieste delle persone inserite o dei datori di lavoro, qualora insorgano particolari difficoltà nella prosecuzione dell'inserimento lavorativo che sulla procedura prevista dall'articolo 10, comma 3 legge 68/1999;
- informa in particolare la Commissione di accertamento, sulle difficoltà che pongano pregiudizio all'integrazione lavorativa su segnalazione del disabile o della ditta (articolo 8, comma 4 decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000) e provvede a consultare gli interessati;
- propone alla Commissione Provinciale del Lavoro deroghe agli istituti normativi motivati da specifici programmi di inserimento;
- collabora alla definizione di strumenti e standard di servizi integrati per il Servizio Collocamento Mirato e i Centri per l'Impiego;
- valuta i casi e i percorsi problematici dei lavoratori iscritti negli elenchi di cui all'articolo 8 della legge 68/1999;



# Competenze Comitato Tecnico per il collocamento mirato dei disabili

- provvede, valutata la necessità, a formulare alla Commissione provinciale per il lavoro, utilizzando la relazione conclusiva trasmessa dall'Azienda per l'assistenza sanitaria, una proposta sintetica d'inserimento lavorativo;
- provvede, valutata la necessità, ad informare la commissione di accertamento sul percorso di inserimento al lavoro della persona disabile, per la quale sono state formulate le linee progettuali per l'integrazione lavorativa e una relazione periodica di aggiornamento sul percorso d'inserimento lavorativo della persona disabile entro il 31 dicembre di ogni anno. Articolo 7, comma 3, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000;
- provvede, valutata la necessità, ad informare in particolare la Commissione di accertamento, sulle difficoltà che pongano pregiudizio all'integrazione lavorativa su segnalazione del disabile o della ditta (articolo 8, comma 4, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13 gennaio 2000 ) e provvede a consultare gli interessati.

# IL SISTEMA COLLOCAMENTO MIRATO





# Compiti del Comitato Tecnico

I compiti sono correlati alla valutazione delle residue capacità lavorative, ed in particolare

- alla valutazione della compatibilità fra limitazioni della persona e le mansioni da svolgere ;
- alla valutazione della coerenza del progetto d'inserimento lavorativo con i bisogni della persona;
- alla definizione degli strumenti e delle prestazioni che favoriscano tale l'inserimento lavorativo



# Incontro fra Domanda e Offerta di Lavoro

- Competenze richieste dal datore di lavoro



- Capacità/disponibilità del lavoratore



# 1°

La **conoscenza del lavoratore** è l'elemento su cui si fonda l'attività principale di incontro domanda e offerta di lavoro.

dalla corretta rilevazione del **FUNZIONAMENTO** della persona con disabilità rilevano diversi elementi importanti sia dal punto di vista dell'attività di I.D.O. che di attivazione dei supporti necessari

Come previsto dalla normativa, quindi, diventa necessario prevedere un'approfondita anamnesi della situazione socio-sanitaria-lavorativa della persona disabile



# Conclusioni

- Necessaria un'**istruttoria** precedente alla valutazione
- Tale istruttoria dovrà prevedere il **raccordo con i servizi territoriali** per l'acquisizione delle relazioni specialistiche che prendano in considerazione anche elementi non evidenziati dal lavoratore stesso e che permettano alla Commissione una **valutazione oggettiva** e quindi non limitata alla percezione che il lavoratore ha delle proprie potenzialità
- Compilazione di tutti gli elementi che compongono la scheda e quindi anche della Scheda Socio-lavorativa
- Considerare i vincoli di legge e le **finalità del documento** che è un atto sostanziale per la costruzione del progetto a favore dell'integrazione lavorativa della persona



*Grazie per l'attenzione*



*UDINE*