

Progetto Albatros

Seminario introduttivo

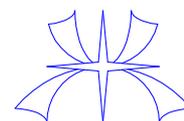
Abstract della relazione

Aspetti normativi riferiti all'integrazione dei disabili

Dott.ssa Anna Porcu

Sommario

Introduzione.....	2
Una Legge per il "Collocamento Obbligatorio": L. 482/68.....	2
La legge sulla cooperazione sociale.....	3
La legge quadro	3
Formazione professionale.....	4
Prospettive di riforma della legge sul collocamento obbligatorio.....	4
Piano socio assistenziale regionale	5
Concetti base:	5
Legge regionale 4/88 sul riordino delle funzioni socio-assistenziali.	5



Introduzione

La prima forma di tutela a favore dei disabili s'individua nel "collocamento obbligatorio"; vale a dire una legge che obbliga il datore di lavoro ad assumere determinate persone. La legge risale al 1917 e riguarda solo in parte l'Handicap. Infatti, essa è indirizzata ai mutilati e agli invalidi di guerra. A questa legge fa seguito nel 1924 la legge 1132 con la quale era stabilita la percentuale d'invalidi da assumere obbligatoriamente. La produzione normativa nel quarantennio successivo mantiene sempre la categorizzazione del disabile, non consentendo accesso al mondo produttivo di profili di persone, pur svantaggiati, ma non rispondenti alle disposizioni di legge. Per es. L. 5/1/53 e L 13/5/58 n. 308 a favore dei sordomuti; L. 24/2/53 n. 142 a favore degli invalidi di servizio, L. 3/3/65 n. 155, L. 21/7/61 n. 684, L. 3/3/65 n. 155 e altre a favore dei privi della vista.

Agli inizi degli anni sessanta una legge particolarmente importante per la diversa concezione degli aspetti invalidanti dell'individuo, L. 5/10/1962 n. 39 considera invalidi civili i cittadini disabili non compresi nelle norme precedenti, obbligando quindi le aziende pubbliche e private con più di cinquanta dipendenti ad assumere nella misura del 2% del personale valido gli invalidi civili con capacità residue superiore ad un terzo. Cambia dunque l'approccio rispetto a questa fascia di cittadini.

Si passa, infatti, da un riconoscimento di benemerita ad invalidi di guerra, gli eroi sacrificati per la patria, ad uno stato che in linea col dettato costituzionale "La Repubblica Italiana riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendono effettivo questo diritto" (art. 4) si fa carico di un'ampia regione di persone che non sono nelle medesime condizioni di partenze rispetto ad altre. Ma non sempre le norme hanno trovato una effettiva attuazione, la stessa L. 1539 «Provvedimenti in favore dei mutilati e invalidi civili» non ha mai avuto completa applicazione.

La facoltà concessa ai datori di lavoro di assumere soggetti portatori di minime invalidità sono state alcune delle cause che hanno impedito a molti di beneficiare del diritto d'assistenza.

Ancora una percezione del disabile di tipo monolitico senza valutarne attitudini, caratteristiche e senza calcolare lo specifico delle capacità residue.

Una normativa che resta assistenziale, posta sul piano dei diritti, ma che fatica a trasformarsi in strumento d'integrazione sociale e promozione di una cultura del disabile come soggetto portatore di specifiche attitudini e costruttore di società.

Una Legge per il "Collocamento Obbligatorio": L. 482/68

Il riordino di tutte le norme settoriali avviene nel 1968 con la promulgazione della legge 482 del 30 aprile.

La legge 482 costituisce ancora oggi la principale normativa vigente in materia.

Individua nove categorie degli aventi diritto al collocamento obbligatorio disponendo la riserva di determinate percentuali di posti presso aziende pubbliche e private.

Queste le principali disposizioni della 482/68:

Soggetti aventi diritto:

invalidi di guerra;

invalidi civili di guerra;

invalidi del lavoro (riduzione capacità lavorative non inferiori a 1/3);



privi della vista (cecità assoluta o residuo visivo non superiore a 1/10 in entrambi gli occhi);

sordomuti (sordità congenita o contratta prima di iniziare a parlare);

orfani e vedove di guerra;

invalidi civili (riduzione capacità lavorative non inferiore al 45%).

In seguito la L. 104 integrerà questa classificazione inserendo i disabili psichici nella categoria degli invalidi civili i quali però «abbiano capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili» art. 19.

Sono obbligate all'assunzione le imprese pubbliche e private (anche gli enti pubblici) che superino i trentacinque dipendenti nella misura del 15% del totale dei dipendenti validi:

Soggetti aventi diritto:

invalidi di guerra	25%
invalidi civili di guerra	10%
invalidi per servizio	15%
invalidi del lavoro	15%
sordomuti	05%
orfani e vedove di guerra, per servizio e per lavoro	15%
invalidi civili	15%

La legge è integrata da una importante disposizione della L. 56/87 che prevede tutta una serie di strumenti di formazione specifica e di analisi della compatibilità fra l'handicap e il ruolo professionale da svolgere come supporto e sostegno all'assunzione.

La legge sulla cooperazione sociale.

In Italia la legge che regolamenta la cooperazione sociale è la L. 381/91.

Prevede la concessione di sgravi fiscali e previdenziali per quelle imprese cooperative che abbiano come scopo sociale l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (cooperative sociali di tipo B, composte in numero superiore al 30% di persone con invalidità riconosciuta superiore al 45%).

Per l'articolo 5 di questa legge tali imprese possono stipulare in deroga alla normativa degli appalti convenzioni dirette con l'ente pubblico per la fornitura di beni e servizi.

La legge quadro

Bisogna aspettare gli anni novanta per avere uno sviluppo e una integrazione della normativa riferita all'Handicap.

Nel 1992 la legge 104 costruisce un quadro generale di riferimento in rispetto all'evoluzione degli studi e delle riflessioni degli operatori, per quanto attiene gli interventi riferiti ai disabili. Per la prima volta la legge interviene nella complessità della rete dell'esistere dell'individuo, muovendosi nella globalità sociale e territoriale. Individua campi d'azione e strategie rispetto alla comunità nella quale il disabile è inserito: prevenzione, informazione, appoggio.

Famiglia, scuola, impresa, comunicazione divengono le polarità che interagendo possono realizzare integrazione.

Vengono individuate tipologie di interventi specifiche per singolo individuo dall'assistenza individuale alla casa protetta alla formazione professionale. Viene codificato il P.E.I. come strumento di integrazione scolastica.

Tutta la legge è intrisa di tensioni verso la definizione di risposte il più possibile personalizzate e attente al percorso individuale: si diversificano gli interventi nel



rispetto di quella "diversità" che in precedenza veniva trattata con categorizzazioni massificanti.

Sono individuati percorsi d'inserimento al lavoro flessibili gestiti in rete con l'apporto delle diverse parti sociali e con un ruolo centrale della formazione professionale.

Alle regioni viene demandata una normativa specifica di applicazione, soprattutto per quanto riguarda la regolamentazione tramite albo delle organizzazioni che si occupano di inserimento lavorativo.

E' stabilita la necessità per le regioni di favorire l'inserimento del disabile nei programmi di formazione professionale, attraverso l'utilizzo di figure tutoriali, la realizzazione di percorsi di insegnamento ed esercitazione individualizzati, l'uso delle nuove tecnologie come ausili.

Inoltre è previsto l'uso di strumenti alternativi al collocamento obbligatorio quali:

tirocini

contratti di formazione

iniziative territoriali di lavoro guidato

corsi pre-lavorativi

Formazione professionale

La f.p. è regolata dalla legge 845\78 e prevede, per quanto riguarda il disabile, "idonei interventi di assistenza psicopedagogica", la "qualificazione professionale degli invalidi e dei disabili" in tre tipologie:

inserimento in corsi di formazione normale con eventuali sostegni

inserimento in corsi specifici

inserimento in corsi pre-lavorativi

questi concetti vengono fatti propri a livello regionale dalla l. r. 47/79 (art.3)

Prospettive di riforma della legge sul collocamento obbligatorio

La riforma della legge sul collocamento obbligatorio è oramai in dirittura d'arrivo.

I principali punti di modifica sono da individuare nell'ampliamento della base di imprese obbligate all'assunzione (da 35 a 25 dipendenti) e una diminuzione del numero di disabili per impresa (dal 25% al 7%)

In una nuova filosofia che comprenda una centralità nuova delle competenze lavorative residue (da analizzare con il metodo del bilancio delle competenze),

la costruzione di un percorso che integri la professione con il globale progetto di vita del disabile

la nascita di organismi di contrattazione fra disabile e impresa

la costruzione di figure professionali specializzate nelle diverse fasi dell'inserimento lavorativo (operatore della mediazione) che tengano le fila del progetto di inserimento

nelle sue latenze economiche organizzative, tutoriali, formative, pedagogiche, sociali

la creazione di S.I.L (servizio di inserimento lavorativo) nei quali avvenga il cosiddetto incontro fra domanda e offerta di lavoro, dotati di strumenti flessibili (borsa di lavoro, inserimento protetto, tirocinio...)

la regolamentazione di accordi programmatici tra le parti coinvolte (uplmo, f.p. ente locale, azienda sanitaria, privato sociale, impresa)

condizioni fiscali favorevoli per l'azienda che assume

inasprimento delle sanzioni pecuniarie per le aziende che non si mettono in regola



Piano socio assistenziale regionale

Il piano triennale in consiglio si muove sulla linea della 104 con quattro priorità

Assistenza

Integrazione

Autonomia

Valorizzazione delle qualità

Una impostazione che mira al rigetto della logica che vede i disabili come categorie speciali di cittadini

Concetti base:

Danno: qualunque condizione fisica che produce una limitazione stabile

Disabilità: la perdita o limitazione di capacità che questo danno produce

Handicap: la maggior difficoltà che un individuo con disabilità deve affrontare per produrre un certo compito

La regione sarda ha costruito soprattutto inserimenti lavorativi protetti, luoghi cioè nel quale disabili fossero impegnati in attività che occasionalmente sfociano in prodotto finito.

Niente a che vedere col mondo del lavoro e con le sue caratteristiche:

orari, produzione, gerarchia, dinamiche di gruppo coi colleghi, frustrazione, non aiutando a tematizzare quella dimensione che peculiarmente il lavoro aiuta a tematizzare, la difficoltà nel recitare ruoli adulti

Legge regionale 4/88 sul riordino delle funzioni socio-assistenziali.

L'articolo 30 della legge prevede:

adeguamento delle capacità lavorative in relazione alle richieste del mondo del lavoro e al profilo funzionale del soggetto

contributi economici per l'adeguamento degli ambienti di lavoro

incentivazioni economiche e fiscali

agevolazioni per le imprese con almeno il 4% dei soci portatori di handicap

presenza di operatori sociali con funzioni di supporto

