

C.D.I.

*Centro di Documentazione per l'Integrazione
dei Comuni di Bazzano, Crespellano, Monteveglio e Monte S.Pietro*

**GRUPPO DI LAVORO PER L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA
A FAVORE DI PERSONE IN SITUAZIONE DI HANDICAP O DISAGIO SOCIALE.**

ORGANIZZAZIONE, ATTIVITÀ E MODALITÀ DI COLLABORAZIONE

Il **Gruppo di Lavoro** è costituito da:

1. le *Assistenti Sociali Adulti* dei Comuni di Bazzano, Crespellano e Monteveglio;
2. gli *Operatori del Settore Servizi Sociali* dell'Azienda U.S.L. Bologna Sud;
3. le *Operatrici* del *C.D.I.* di Crespellano;
4. il *Presidente* dell'*Associazione Volhand* di Crespellano.

La **costituzione** del Gruppo di Lavoro intende realizzare:

- in primo luogo, la **condivisione** e l'**integrazione** delle rispettive risorse e professionalità;
- in secondo luogo, la **definizione** dei **ruoli** e delle **competenze** reciproche per garantire il perseguimento degli obiettivi condivisi nel rispetto delle singole identità.

Scopo fondamentale del Gruppo di Lavoro è quello di favorire l'**integrazione lavorativa** di persone in situazione di handicap o disagio sociale nell'**ambito territoriale** di **riferimento** che è quello dei comuni di Bazzano, Crespellano e Monteveglio.

Il Gruppo di Lavoro si **incontra periodicamente** e, comunque, almeno a cadenza mensile per:

1. analizzare e discutere le diverse situazioni presenti nel territorio e all'attenzione dei servizi;
2. individuare ed attivare le risorse necessarie per costruire percorsi lavorativi integrati e guidati.

I PERCORSI LAVORATIVI INTEGRATI E GUIDATI

I. Le caratteristiche.

Le caratteristiche peculiari del PERCORSO LAVORATIVO INTEGRATO E GUIDATO sono cinque:

1. esso comporta l'avviamento al lavoro di persone in situazione di handicap mediante **formule a costo zero** per l'azienda/esercizio, cioè interventi che non comportino alcun onere economico per l'azienda/esercizio (Borse Lavoro, Stage, etc.);
2. alla base di ogni percorso lavorativo deve esserci un **progetto individuale** e calibrato sui bisogni della persona e sulle caratteristiche dell'ambiente di lavoro: questo presuppone la conoscenza del soggetto e dell'azienda/esercizio;

3. esso prevede di **valutare insieme all'azienda/esercizio** le mansioni e i tempi del percorso lavorativo, in modo da tener conto delle sue esigenze strutturali, produttive e/o commerciali ;
4. esso può prevedere la **presenza di un educatore o tutor**¹ quale punto di riferimento per affrontare eventuali problemi e difficoltà e per favorire il processo di integrazione della persona in situazione di handicap o di disagio sociale;
5. esso richiede la **verifica** e la **documentazione** del percorso lavorativo stesso.

II. Le modalità di avviamento.

¹ Questo è possibile soltanto qualora la persona in situazione di handicap o di disagio sociale sia inserita in un Centro di FP, da cui siano attainibili le risorse necessarie per la presenza di un educatore.

Prima di definire le modalità di avviamento occorre precisare che ogni inserimento richiede una preparazione specifica e puntuale che comporta la collaborazione di diversi soggetti e la costruzione di una rete di rapporti tra:

• l'**Assistente Sociale Adulti** del Comune e/o l'**Operatore** dei **Servizi Sociali** dell'**A.S.L.**, i quali mantengono principalmente i rapporti con la persona e la sua famiglia e, in secondo luogo, con l'azienda/esercizio; inoltre, rappresentano i referenti istituzionale per l'avviamento delle Borse Lavoro;

• le **Operatrici** del **C.D.I.** che costituiscono il perno delle relazioni tra i diversi referenti e gestiscono la Banca-Dati delle piccole imprese produttive e commerciali del territorio disponibili all'integrazione lavorativa di persone in situazione di handicap o di disagio sociale;

• l'**Azienda** o **Esercizio** con cui va stabilito un rapporto di informazione e di dialogo e di cui devono essere rispettate le esigenze legate allo svolgimento dell'attività produttiva e/o commerciale;

• la **Persona in situazione di handicap o di disagio sociale** della quale devono essere prese in considerazione sia le abilità, le capacità relazionali, le autonomie, i livelli di professionalità sia le difficoltà legate al deficit;

• il **Tutor** che posto/a accanto alla persona la segue nel suo percorso lavorativo ed è punto di riferimento per affrontare eventuali problemi e difficoltà.

Le **modalità di avviamento** dei percorsi lavorativi integrati e guidati possono essere indicate nelle seguenti:

- la somministrazione dello strumento per il rilevamento delle disponibilità lavorative e professionalità alla persona handicappata o disagiata di cui è o viene a conoscenza l'Assistente Sociale o l'Operatore dell'A.S.L.;
- la presentazione e discussione della proposta di percorso lavorativo al Gruppo di Ricerca;
- la scelta della/e disponibilità più adatte sia per le mansioni offerte e sia rispetto alle esigenze e alle capacità della persona in situazione di handicap o di disagio sociale;
- la presentazione della situazione della persona handicappata o disagiata al titolare dell'azienda/esercizio (preventivamente contattata ed informata dalla ricercatrice) da parte dell'Assistente Sociale/Operatore dell'A.S.L.;
- la definizione del percorso lavorativo per l'avvio delle pratiche: vengono concordate mansioni, tempi e modalità con l'Assistente Sociale/Operatore A.S.L., il titolare e la persona;

l'avvio dell'esperienza preceduta dalla conoscenza preliminare del luogo di lavoro, del titolare e dei dipendenti.