



**Dott. Natale Giuffrì**  
**Rappresentante Sindacale Unitario Istituto per Ciechi Ardizzone Gioeni**  
**Via Etnea, 595 – Catania**

Prot.n. **07/07**

Catania, **03/04/2007**

*Nota trasmessa a mezzo fax*  
*from: [rsucsa\\_agioeni@libero.it](mailto:rsucsa_agioeni@libero.it)*  
*tel. 347/6766915*  
*comunicazione composta da n. 6 pagine*

**AI SIGG.RI PRESIDENTI delle I e VI**  
**COMMISSIONI CONSILIARI**  
**PERMANENTI DELLA**  
**PROVINCIA REGIONALE DI CATANIA**  
*fax 095/4011747*

Oggetto: *osservazioni sulla bozza di regolamento di assistenza di non vedenti e sordi.*

In riscontro alla nota a firma delle SS.LL. prot.n. 14 del 27 marzo 2007, il sottoscritto, nel rispetto della propria funzione sindacale che lo conduce a limitare la propria trattazione all'argomento del *collocamento dei disabili*, inteso come atto finale del percorso rieducativo in favore di non vedenti e sordi di competenza di codesta Provincia, trasmette le osservazioni *infra* riportate.

### **LO STATO DELL'ARTE**

Il previgente "*Regolamento per l'erogazione di prestazioni socio-assistenziali a favore di ciechi e sordomuti, anche pluriminorati, rieducabili, ex art. 12 comma 1 legge regionale n. 33/91*", adottato da codesta Provincia nel 1993, all'art. 1, comma 2, accenna *incidenter tantum* di essere destinato "*... a far conseguire agli assistiti sin dall'insorgere della minorazione l'autonomia individuale, sia sul piano personale che sul piano economico e lavorativo...*". Si tratta di un mero accenno in quanto, nel prosieguo delle sue disposizioni non si riprende più in alcun modo l'argomento *inserimento lavorativo* che resta, usando una affermazione cara al Costituzionalista Calamandrei, *solo un pennacchio*.

Anche la bozza di regolamento in esame, pur toccando l'argomento *lavorativo* nella premessa, allorquando accenna al "*... diritto della persona affetta da qualsiasi patologia alla sua educazione, formazione, integrazione sociale e lavorativa...*", ponendolo poi espressamente fra le proprie finalità (cfr. art. 2, comma 1, quarto trattino) disponendo di: "*- assicurare l'integrazione scolastica nelle classi comuni di ogni ordine e grado, l'inserimento sociale e lavorativo e la partecipazione alle attività sociali, ricreative, sportive e culturali*", non si allontana molto dall'essere una mera intenzione, considerato che, nel resto del regolamento, dell'*inserimento lavorativo* se ne perdono le tracce.

Proprio su tale argomento si vogliono incentrare le presenti osservazioni, in quanto, posto in maniera condivisa l'obiettivo *inserimento lavorativo* fra le finalità del regolamento, è necessario prevedere una disposizione regolamentare che completi gli interventi socio-educativi-assistenziali



**Dott. Natale Giuffrì**  
**Rappresentante Sindacale Unitario Istituto per Ciechi Ardizzone Gioeni**  
**Via Etnea, 595 – Catania**

promossi dalla Provincia, con il collocamento mirato del disabile visivo ed uditivo in un posto di lavoro che sia il coronamento degli sforzi personali dell'utente e dello sforzo, organizzativo ed economico, che la Provincia sostiene negli anni per assistere quello specifico utente.

Difatti, non è inusuale imbattersi in utenti che, dopo essere stati assistiti per anni dalla Provincia nel proprio percorso rieducativo (dalla scuola dell'infanzia sino alla laurea), restano parcheggiati altrettanto a lungo in attesa di un posto di lavoro, rendendo inefficace l'intervento posto in essere.

Per meglio comprendere la necessità di una norma regolamentare di tal fatta e per rigore metodologico, è opportuno richiamare la normativa vigente in materia di collocamento dei disabili.

Le mosse devono essere prese dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 intitolata "*Norme sul diritto al lavoro dei disabili*", che ha abrogato espressamente la precedente disciplina.

La predetta legge presenta come elemento di grande novità (cfr. art. 2), il c.d. "*collocamento mirato*", definito come "*...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 dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione*".

Cosa sia il *posto adatto* è concetto che si presta a svariate interpretazioni, cambiando diametralmente la propria accezione a seconda se l'individuazione sia rimessa oggettivamente *agli altri* o soggettivamente all'interessato. In questa sede, senza dilungarsi in concettualizzazioni squisitamente giuridiche, con *posto adatto* si intenderà il posto ambito dall'interessato in base alle proprie aspettative soggettive.

E', a tutta prima, evidente la portata dirompente di tale norma rispetto al recente passato in cui il collocamento dei disabili seguiva meccanismi matematicamente predefiniti (quote di riserva), obbligatori e per specifiche professionalità (si pensi ai centralinisti) al solo ultimo scopo di "*lavarsi la coscienza*" e dare un lavoro al disabile, che fosse sottratto a qualsiasi valutazione di efficienza ed efficacia, per consentirgli una esistenza sì dignitosa, ma del tutto priva di qualsiasi prospettiva di carriera.

In una situazione di tal fatta il *posto adatto* non aveva alcuna rilevanza e, di conseguenza, le legittime aspirazioni del disabile non trovavano alcuno sfogo.

Grazie anche all'impegno istituzionale delle Province Regionali che, è appena il caso di ricordarlo, hanno competenza esclusiva in materia di assistenza di ciechi e sordomuti ex art. 12 legge regionale 33/91, i disabili che rientrano in tali minorazioni hanno compiuto un percorso rieducativo che, in non più rari casi, li ha condotti a scelte di ragione, continuando gli studi dopo il conseguimento del canonico diploma di centralinista, ovvero di masso-fisio-terapista (oggi



**Dott. Natale Giuffrì**  
**Rappresentante Sindacale Unitario Istituto per Ciechi Ardizzone Gioeni**  
**Via Etnea, 595 – Catania**

fisioterapista), ed ottenendo dei risultati che erano insperati, conseguendo spesso il diploma di scuola media superiore e, in percentuale continuamente crescente, i diplomi di laurea.

In una siffatta situazione, il soggetto colpito da minorazione visiva o uditiva che ha superato la propria disabilità grazie al percorso rieducativo di cui è stato beneficiario, resta in una situazione di handicap a causa della ghetizzazione lavorativa ereditata dal passato in base alla quale il non vedente può fare solo il centralinista e il sordo solo l'usciera.

Pensare ancora che un non vedente, o un sordo, che abbia conseguito un diploma di laurea (oggi laurea specialistica) debba essere costretto ad accettare un posto di centralinista o di usciera è palesemente contrario al cambiamento epocale che la legge 68/99 ha cristallizzato con la previsione del collocamento mirato, del **posto adatto**.

Il **posto adatto** è conseguibile attraverso la possibilità prevista dalla legge 68/99 dei **tirocini formativi** come alternativa al tradizionale collocamento obbligatorio a seguito di avviamento con chiamata numerica.

Infatti, l'art. 11 della legge 68/99 prevede la stipulazione di convenzioni che conducano a chiamate anche nominative di disabili che mirano ad un determinato e ben definito impiego, *c'est-à-dire*, al **posto adatto** che è adatto, oltre che sulla scorta della valutazione soggettiva del disabile, anche sulla scorta di una valutazione oggettiva che passa dalla Diagnosi Funzionale dell'A.U.S.L., atto propedeutico all'iscrizione negli elenchi dell'Ufficio Provinciale del Lavoro per quella specifica qualifica.

Il comma 2 del predetto articolo prevede che: *“Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna ad effettuare. Tra le modalità che possono essere convenute vi sono anche la facoltà della scelta nominativa, lo svolgimento di **tirocini con finalità formative** o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purchè l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro”*.

Il successivo comma 5 prevede che: *“Gli uffici competenti (Ufficio Provinciale del Lavoro e Ispettorati del Lavoro, n.d.r.) promuovono ed attuano ogni iniziativa utile a favorire l'inserimento lavorativo dei disabili anche attraverso convenzioni con le cooperative sociali di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, nonché con le organizzazioni di volontariato iscritte nei registri regionali di cui all'articolo 6 della legge 11 agosto 1991, n. 266, e comunque con gli organismi di cui agli articoli 17 e 18 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, **ovvero con altri soggetti pubblici e privati idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi della presente legge**”*.

Fra gli altri soggetti pubblici idonei a contribuire alla realizzazione degli obiettivi entra di diritto, in materia di collocamento mirato di non vedenti e sordi, la Provincia Regionale, che deve assumersi l'onere di promuovere la stipulazione delle convenzioni per la realizzazione di quello



**Dott. Natale Giuffrì**  
**Rappresentante Sindacale Unitario Istituto per Ciechi Ardizzone Gioeni**  
**Via Etnea, 595 – Catania**

che è lo strumento principale con il quale si giunge al collocamento mirato nel **posto adatto: il tirocinio formativo**, istituito propedeutico all'assunzione a tempo indeterminato.

Inoltre, se si pensa che il comma 3 dell'art. 11 *de quo* prevede che: *La convenzione può essere stipulata anche con datori di lavoro che non sono obbligati alle assunzioni ai sensi della presente legge*", ben si comprende come si voglia fuoruscire dagli schemi obbligati delle percentuali di posti da destinare ai disabili prescritti dalla legge, promuovendo l'inserimento lavorativo dei disabili presso quegli enti che **particolari affinità** hanno con essi, anche quando le quote di riserva obbligatorie siano rispettate.

Nel caso delle minorazioni considerate, la Provincia Regionale, gli istituti di ricovero pubblici e privati presenti nel territorio provinciale, ma anche le associazioni rappresentative, le cooperative, le associazioni e le organizzazioni di volontariato che si occupano di non vedenti e sordi, ferma restando la loro autonomia in tal senso, devono dare priorità alla stipulazione delle convenzioni per l'espletamento di tirocini formativi finalizzati all'inserimento lavorativo di non vedenti e sordi, anche in *surplus* rispetto ai posti percentualmente riservati ai disabili di tale specie.

Sulla base di un assunto del genere proprio la Provincia Regionale deve **assumersi l'onere di promuovere la stipulazione delle predette convenzioni** con tali enti, facilmente rintracciabili grazie all'istituendo "albo degli enti accreditati" (cfr. art. 6) per la cui iscrizione è previsto il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro dei disabili.

Proprio recentemente la barriera inizialmente frapposta dalla legge sull'applicabilità dell'istituto del tirocinio formativo agli enti pubblici è venuta meno, consentendo l'espletamento di tirocini anche presso i datori di lavoro pubblici.

Ci si riferisce espressamente al Provvedimento 16 novembre 2006 della Conferenza Unificata Stato-Regioni (*Gazzetta Ufficiale n. 285 del 7/12/2006*) che ha siglato una Intesa in materia di diritto al lavoro dei disabili in attuazione dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e dell'articolo 39 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.

La disciplina dei tirocini formativi è facilmente rintracciabile nella legislazione di settore. A mo' d'esempio, la circolare 20 ottobre 2000, n. 26 dell'Assessore Regionale Enti Locali chiarisce che: *"I predetti tirocini sono regolamentati dal decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, 25 marzo 1998, n. 142, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, serie generale, n. 108 del 12 maggio 1998, che chiarisce ambiti e modalità applicative dell'art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196.*

*La misura in parola si concreta in una interessante opportunità per i giovani (ma anche per i disabili, nd.r) al fine di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro e per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro. Per le aziende rappresenta certamente uno strumento che facilita la preselezione del personale senza, peraltro, comportare obblighi di assunzione.*



**Dott. Natale Giuffrè**

**Rappresentante Sindacale Unitario Istituto per Ciechi Ardizzone Gioeni  
Via Etnea, 595 – Catania**

*Il richiamato art. 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 delinea in modo organico il nuovo assetto legislativo concernente i tirocini formativi e di orientamento, superando la frammentazione normativa che caratterizzava in precedenza il settore e rimuovendo alcune limitazioni organizzative ed amministrative che avevano determinato uno scarso sviluppo quantitativo e qualitativo delle iniziative.*

*E' da tenere presente che la legge n. 196/97 ed il decreto n. 142/98 fanno riferimento alle attività di tirocinio individuandone due tipologie, in relazione alle rispettive finalità: il tirocinio di orientamento, volto a facilitare le scelte professionali mediante una diretta conoscenza dell'attività lavorativa ed il tirocinio formativo, finalizzato a sviluppare le competenze professionali.*

*L'ottica che pervade le nuove disposizioni è, dunque, quella di una visione integrata tra i percorsi di istruzione e formazione ed il mondo del lavoro, la cui valenza sia al contempo formativa e di orientamento. Il tirocinio si configura, infatti, come un intervento utilizzabile con una varietà di scopi:*

*- come strumento di orientamento attivo, per facilitare le scelte professionali mediante una diretta esperienza lavorativa;*

*- come momento formativo, derivante dalla possibilità di ampliare il patrimonio di competenze fornite dal percorso di formazione con competenze acquisibili esclusivamente in ambito lavorativo;*

*- come opportunità di pre-inserimento lavorativo, in quanto consente una reciproca conoscenza tra datore di lavoro e tirocinante e fornisce un banco di prova sufficientemente valido, ma non eccessivamente impegnativo, per l'azienda ospitante.*

*Il decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione e con il Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, 25 marzo 1998, n. 142, in attuazione dell'art. 18 della suddetta legge, definisce le finalità, le modalità di attivazione dei tirocini e gli obblighi amministrativi per le parti contraenti.*

*L'appendice alla predetta circolare specifica che "Il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, di conseguenza non è prevista alcuna retribuzione. La copertura INAIL e assicurativa è a carico dell'ente promotore.*

*Qualora l'ente promotore sia una struttura pubblica competente in materia di collocamento, il datore di lavoro può assumersi l'onere dell'assicurazione INAIL e per la responsabilità civile verso terzi.*

*E' consentito il rimborso al tirocinante di spese documentate (buoni pasto, trasporti,...)".*

*La medesima circolare prevede che il tirocinio, nel caso dei portatori di handicap, abbia una durata massima di 24 mesi e che sia monitorato: 1) da un tutor aziendale, che è la persona all'interno dell'ente pubblico o privato che si occupa dell'inserimento e della formazione dello stagista e che lo segue in tutte le fasi dello stage, dall'accoglienza all'assistenza operativa; 2) da un tutor dell'ente promotore che è il responsabile didattico-organizzativo dello stage e che deve verificare la correttezza del progetto formativo, assicurandosi della serietà delle motivazioni e dell'impegno sia dello stagista che dell'azienda, nonché intervenire in caso di inadempimento.*



**Dott. Natale Giuffrì**  
**Rappresentante Sindacale Unitario Istituto per Ciechi Ardizzone Gioeni**  
**Via Etna, 595 – Catania**

### **LA PROPOSTA**

Sulla scorta della predetta disciplina, con la quale si è individuata la **convenzione** come strumento di collocamento mirato nel **posto adatto** del disabile attraverso un  **tirocinio formativo** non retribuito della durata massima di 24 mesi, è possibile giungere alle conclusioni.

Il nuovo regolamento di assistenza del quale ivi si discute, deve prevedere fra i requisiti per l'ammissione all'assistenza (cfr. art. 3, comma 2, punto 3), oltre a: *“l'iscrizione e la frequenza regolare in istituti scolastici di ogni ordine e grado, dalla scuola dell'infanzia all'università, compresi i corsi di formazione professionale e di specializzazione o abilitazione post-diploma o post-universitari”* i **tirocini formativi** fino all'assunzione.

Inoltre, il nuovo regolamento di assistenza deve prevedere una norma che disponga che i competenti uffici della Provincia, a completamento dell'attività di assistenza erogata, promuovano la stipulazione delle convenzioni con i datori di lavoro pubblici e privati presso i quali i disabili abbiano individuato il **posto adatto** sulla scorta delle proprie aspirazioni, dei titoli di studio conseguiti, delle proprie aspettative e della conferma che il posto adatto sia tale con il conforto della prescritta diagnosi funzionale dell'A.U.S.L..

Per quanto sopra, si invitano le SS.LL., a fare proprie le superiori argomentazioni inserendo nell'adottando regolamento una norma del tipo della seguente:

**“Ferma restando l'autonomia degli enti collettivi pubblici e privati che si occupano di non vedenti e sordi, la Provincia Regionale di Catania, su richiesta dell'interessato, promuove la stipulazione di convenzioni per l'espletamento di tirocini formativi finalizzati all'inserimento lavorativo del disabile sensoriale visivo ed uditivo presso enti pubblici e privati e presso la stessa Provincia Regionale anche in *surplus* rispetto alle quote obbligatorie di riserva ed in posti attinenti ai titoli di studio e alle capacità lavorative residue cristallizzate nella diagnosi funzionale prediposta dall'A.U.S.L. al fine di concretizzare il collocamento mirato di non vedenti e sordi”**

Distinti saluti.

**Il RSU**  
(Dott. Natale Giuffrì)