



PERCORSO FORMATIVO  
PER LE ATTIVITA' DI SOSTEGNO

**SOS 400**

*VENEZIA A.A. 2003/2004*

## **AREA DELLA PEDAGOGIA SPECIALE**

**INSEGNAMENTO:**

**LEGISLAZIONE SPECIALE**

**PROF. ROBERTO GAUDIO**

**LEZIONE N° 8 (WEB)**

***L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE DEGLI ALUNNI CON DISABILITÀ***

*Indice*

- 1. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e progetti di alternanza scuola-lavoro**
- 2. Orientamento professionale degli alunni con disabilità**

## **1. Norme per il diritto al lavoro dei disabili e progetti di alternanza scuola-lavoro**

La legge n. 68/1999 ha riformato radicalmente le norme che regolamentano il diritto al lavoro dei soggetti con disabilità. L'approfondimento che segue è estratto dal sito web della provincia di Venezia all'indirizzo <http://www.provincia.venezia.it/lavoro/> .

*“L'entrata in vigore della legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” ha notevolmente riformato la disciplina che regola il c.d. collocamento obbligatorio.*

*I principi ispiratori della nuova norma diventano ora quelli dell'integrazione sociale e della valorizzazione della persona disabile, in quanto diversamente abile. L'obiettivo primario diventa la “promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”. Il lavoratore disabile, non più imposto indiscriminatamente al datore di lavoro soggetto all'obbligo, diventa una risorsa da collocare in una struttura che lo rende attivamente partecipe.*

*La strategia proposta dalla nuova legge si fonda su un insieme di misure, il cui centro è costituito ancora dalla riserva obbligatoria cui sono soggetti i datori di lavoro pubblici e privati che occupano da 15 dipendenti in su, ma che, però, rispetto al passato, è modificata nell'entità e soprattutto nelle modalità applicative.*

*Viene completamente bandito il criterio di casualità con cui era stato gestito l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro con la precedente normativa (legge n. 482/1968), per sviluppare interventi e strumenti capaci di prendere in considerazione le diverse esigenze di lavoratori da un lato, e di datori di lavoro dall'altro.*

*In sostanza, si tratta della capacità di accompagnare, in modo professionalmente qualificato, in primo luogo il soggetto svantaggiato e, contemporaneamente, l'impresa che lo accoglie, in modo che quest'ultima non sia lasciata sola ad affrontare i problemi che derivano dall'inserimento stesso, poiché il sistema – per funzionare in modo efficace – ha bisogno che esista un ambiente favorevole. Un tale ambiente può essere, e in molti casi lo è, il derivato di sedimentazioni culturali la cui origine è esterna, ma può senz'altro essere favorito da specifiche azioni predisposte da tutti gli attori che costituiscono il sistema stesso.*

**SOGGETTI INTERESSATI:** *Chi può iscriversi negli elenchi*

*Tutte le persone disabili in età lavorativa – dai 15 anni al raggiungimento dell'età pensionabile - appartenenti alle seguenti categorie:*

- *disabili civili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;*
- *invalidi del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;*
- *non vedenti o sordomuti;*
- *invalidi di guerra, invalidi civili di guerra e invalidi per servizio.*

**SOGGETTI INTERESSATI:** *Chi deve assumere lavoratori disabili*

*datori di lavoro pubblici e privati, nella seguente misura:*

- *se occupano da 15 a 35 dipendenti = 1 lavoratore disabile;*
- *se occupano da 36 a 50 dipendenti = 2 lavoratori disabili;*
- *se occupano oltre 50 dipendenti = il 7 % di lavoratori disabili, rispetto al totale degli occupati.*

*Per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti: collocamento graduale dei disabili.*

*L'assunzione del lavoratore disabile previsto dalla normativa in vigore, deve avvenire se si effettua una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero dei dipendenti in servizio ed entro i 12 mesi successivi, a partire dalla data di quest'ultima.*

*Qualora, però, lo stesso datore di lavoro dovesse effettuare una seconda nuova assunzione, è tenuto ad adempiere immediatamente all'obbligo di assunzione, con le modalità previste (entro 60 gg. dall'insorgenza dell'obbligo, tramite l'invio del prospetto informativo previsto che equivale a richiesta di avviamento).*

*Non sono da considerarsi nuove assunzioni quelle effettuate per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro e quelle dei lavoratori che sono cessati dal Servizio, qualora siano sostituiti entro 60 gg. dalla cessazione, nonché le assunzioni effettuate ai sensi della L. 68/99.*

*CASI PARTICOLARI: (Art. 3, legge 12 marzo 1999 n. 68 e D.P.R. 10 ottobre 2000 n. 333)*

*Per alcune Associazioni, quali:*

*partiti politici;*

*organizzazioni sindacali;*

*organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione;*

*enti, associazioni di arte e cultura, istituti scolastici religiosi senza scopo di lucro;*

*istituti pubblici di assistenza e beneficenza*

*la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative.*

*Per i servizi di polizia, di protezione civile e difesa nazionale, la base di computo comprende solo il personale dei servizi amministrativi. Tale norma è applicabile anche agli istituti di vigilanza, in quanto l'attività è assimilabile (nota n. 1238/m20 del 20 luglio 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).*

*Per i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre, nella base di computo è escluso il personale viaggiante.*

*Per i datori di lavoro pubblici e privati operanti nel settore degli impianti a fune, dalla base di computo è escluso il personale adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto.*

*Per i servizi di pulizia e servizi integrati, in caso di passaggio di appalto e conseguente incremento di personale presso l'impresa subentrante, il numero di lavoratori acquisito si esclude dalla base di computo (Accordo Sindacale c/o Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circ. n. 77 del 2001).*

#### *IL PROSPETTO INFORMATIVO*

*Dal momento in cui sono obbligati all'assunzione del disabile, i datori di lavoro devono presentare al competente Servizio la richiesta di assunzione entro 60 gg.*

*La richiesta si considera formulata anche tramite la presentazione del prospetto informativo, che contiene le seguenti informazioni:*

- *dati anagrafici aziendali;*
- *numero dei dipendenti in organico e numero di dipendenti determinanti la base di computo, su cui si calcola la quota di riserva;*
- *elenco delle persone disabili e degli appartenenti alle categorie protette in forza;*
- *riferimenti ad eventuali autorizzazioni alla sospensione o all'esonero parziale o alla compensazione territoriale;*
- *posti di lavoro e mansioni disponibili per lavoratori disabili.*

*E' importante sottolineare che, per determinare la quota di riserva, la base di computo verrà calcolata sull'organico complessivo aziendale, operandosi preventivamente le esclusioni previste dalla legge, e cioè:*

- *dirigenti*
- *soci di cooperative di produzione e lavoro*
- *lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro*
- *lavoratori assunti con contratto di apprendistato*
- *lavoratori assunti con contratto di reinserimento*
- *lavoratori occupati con contratto di lavoro temporaneo presso un'impresa utilizzatrice*
- *lavoratori a domicilio*
- *lavoratori assunti per attività da svolgersi esclusivamente all'estero*
- *lavoratori assunti con contratto a termine inferiore a 9 mesi*
- *lavoratori occupati ai sensi della L. 68/99, nonché quelli di cui all'art. 18, co. 2 della stessa, nei limiti ivi previsti.*

*I lavoratori part-time vengono considerati in relazione all'orario effettivamente svolto (a tal fine, il numero di lavoratori da calcolare effettivamente, si otterrà dividendo il monte ore*

*settimanale complessivo dei lavoratori part-time per l'orario settimanale previsto dal CCNL applicato. Le eventuali frazioni andranno arrotondate all'unità superiore, se maggiori dello 0,50).*

*Novità utili:*

*Dal 1° gennaio 2003 sarà possibile presentare il prospetto informativo per via telematica.*

*Le ditte soggette all'obbligo potranno scegliere se ritirare presso i nostri uffici il cd contenente il software oppure se scaricarlo direttamente dal sito.*

*Le aziende dovranno compilare inoltre, per ogni scopertura, la scheda fac-simile n. 7, disponibile anch'essa sul sito.*

*Il Comitato Tecnico (di cui all'art. 6, co.2, lett. b) della Legge 68/99) ha realizzato la suddetta scheda, per determinare in maniera completa e puntuale le caratteristiche dei posti di lavoro scoperti, al fine di facilitare al meglio la realizzazione dei percorsi di inserimento lavorativo mirato.*

*La collaborazione e la sensibilità di tutti gli attori di questa rete consentirà di raggiungere l'obiettivo comune: realizzare un collocamento attento sia ai bisogni della persona ed alle sue abilità, sia alle esigenze produttive e strutturali dell'azienda.*

*I prospetti informativi, che sono pubblici e pertanto consultabili da chiunque, devono essere presentati:*

- 1. entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al personale in forza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, dai datori di lavoro soggetti all'obbligo.*
- 2. entro 60 gg. nel caso avvenga, durante l'anno, una variazione dell'organico aziendale tale da comportare la riformulazione della quota dell'obbligo dichiarata nel prospetto precedente, sia in aumento che in diminuzione.*

#### **SOSPENSIONE TEMPORANEA DEGLI OBBLIGHI**

*Cos'è?*

*Permette, a tutti i datori di lavoro soggetti all'obbligo ai sensi della normativa in vigore, di essere temporaneamente esentati dall'ottemperare agli obblighi stessi.*

*La nuova disciplina, all'art. 3, co. 5, enuncia tassativamente le ipotesi di accesso all'istituto, stabilendo una stretta relazione tra il verificarsi della condizione (emanazione del provvedimento) ed il beneficio della sospensione.*

*Come ottenerla?*

*Ai fini della fruizione dell'istituto è sufficiente presentare comunicazione al competente Servizio provinciale, corredandola di copia del provvedimento che riconosce una delle condizioni individuate dalla legge.*

#### **COMPENSAZIONE TERRITORIALE**

Cos'è?

*Il procedimento riguarda i datori di lavoro che hanno più unità produttive, situate o nell'ambito della stessa regione o in regioni diverse, e che intendano assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello previsto, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità.*

*La circolare del Ministero del Lavoro n. 36 del 6/6/2000, a proposito di compensazioni territoriali, prevede che, qualora l'obbligo sia circoscritto all'assunzione di 1 o 2 unità di lavoratori disabili (come nel caso dei datori di lavoro di cui alle lettere b) e c) dell'art. 3, co. 1, della L. 68/99), dovendosi tale obbligo riferire al complesso aziendale nella sua interezza, non può che rimettersi al datore di lavoro la scelta della sede, o delle sedi, nelle quali procedere all'assunzione.*

*I datori di lavoro pubblici effettuano in via automatica la compensazione, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale.*

Come ottenerla?

*Per fruire della compensazione territoriale, i datori di lavoro privati dovranno presentare domanda, adeguatamente motivata, diretta ad ottenere la prevista autorizzazione, al Servizio della Provincia in cui la ditta ha sede legale, se la compensazione è richiesta per unità produttive situate nella stessa Regione.*

*Se le unità produttive sono situate in Regioni diverse, la domanda, sempre adeguatamente motivata e corredata dall'ultimo prospetto informativo, dovrà essere presentata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per l'Impiego.*

#### **ESONERO PARZIALE**

Cos'è?

*I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività lavorativa, non possono occupare l'intera percentuale di disabili prevista, potranno essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione, una somma pari a 25.000 lire (ora € 12.91) per ciascun lavoratore disabile non occupato e per ciascuna giornata lavorativa non prestata (art. 3, co. 5, della citata L. 68/99).*

Come ottenerlo?

*I datori di lavoro interessati, nel presentare la richiesta, dovranno specificare, oltre al periodo di tempo determinato per il quale chiedere l'esonero, le speciali condizioni dell'attività aziendale che renderebbero difficoltoso l'inserimento mirato dell'intera percentuale di lavoratori disabili (si ricorda, a questo proposito, che la misura percentuale massima di esonero è determinata nel 60% della quota di riserva, a seconda della rilevanza delle caratteristiche dell'attività aziendale), con particolare riferimento a*

- *faticosità della prestazione lavorativa richiesta*
- *pericolosità indotta dalle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività lavorativa o dalle modalità di svolgimento della stessa.*

*Il Servizio, ai fini istruttori, si avvale, per le necessarie verifiche tecniche, del Servizio Ispezione della Direzione Prov.le del Lavoro territorialmente competente o anche delle Aziende Sanitarie Locali. Lo stesso Servizio provvederà, inoltre, in attesa dell'adozione del provvedimento, ad applicare a favore del richiedente una sospensione parziale degli obblighi nella misura percentuale pari a quella richiesta.*

#### **OBBLIGO DI CERTIFICAZIONE :**

*I datori di lavoro che intendono partecipare ad appalti pubblici o stipulare contratti con pubbliche amministrazioni, devono certificare l'avvenuto adempimento degli obblighi di assunzione dei lavoratori disabili (art. 17 della legge 68/99).*

*A questo proposito, la Provincia nel cui territorio il datore di lavoro ha sede legale, rilascia, su formale richiesta di quest'ultimo, tale certificato in presenza della completa copertura dell'aliquota d'obbligo.*

*Inoltre, nel caso in cui lo stesso datore di lavoro, a fronte di ciascuna scoperta abbia individuato e sottoposto al competente Servizio lo strumento che intende attivare, il Servizio rilascerà certificazione contenente specifico riferimento alle iniziative in corso, aventi ad oggetto interventi di collocamento mirato.*

#### **UNA OPPORTUNITA' DELLA NUOVA LEGGE: Le Convenzioni**

*La legge n. 68/99, a sostegno di percorsi gradualità e sperimentali d'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, prevede l'utilizzo di apposite convenzioni tra i datori di lavoro (pubblici e privati) e i Servizi per l'Impiego.*

*Sono previste distinte tipologie di convenzione:*

- *convenzione di programma (art. 11, co. 1);*
- *convenzione di integrazione lavorativa (art. 11, co. 4);*
- *convenzione di inserimento lavorativo (art. 12, co. 1).*

*Tale articolazione delle convenzioni risponde all'esigenza di:*

- *individuare e concordare una modalità di inserimento lavorativo riferita al complesso dell'azienda, così da soddisfare gli obiettivi occupazionali della legge;*
- *individuare e concordare percorsi mirati e personalizzati d'integrazione lavorativa;*
- *individuare e concordare le modalità con cui effettuare un inserimento temporaneo presso una cooperativa sociale e/o un disabile libero professionista.*

*Le convenzioni devono evidenziare:*

- *quali sono i soggetti che sottoscrivono il programma occupazionale o il progetto individuale d'integrazione lavorativa;*

- *le caratteristiche dei bisogni e dei problemi della domanda ed offerta di lavoro, per i quali si rendono necessarie le misure inserite nella convenzione;*
- *gli obiettivi occupazionali sia in termini quantitativi che qualitativi;*
- *gli strumenti e misure che si intendono utilizzare;*
- *l'articolazione temporale degli interventi previsti e delle assunzioni;*
- *le modalità di monitoraggio delle azioni e di verifica degli obiettivi*

*Pertanto:*

*le convenzioni di programma si configurano come l'ambito in cui definire una strategia concordata e dilazionata nel tempo fra i servizi all'impiego e i singoli datori di lavoro per occupare lavoratori disabili presso gli stessi. Tale strategia dovrà rispondere all'insieme dei bisogni e problemi dei lavoratori disabili del locale mercato del lavoro e a quelli della realtà produttiva del datore di lavoro.*

*In quest'ottica, i Servizi per l'impiego svolgono una funzione di mediazione fra questi due ambiti di interessi e di progettazione, di azione, di accompagnamento e supporto al collocamento mirato.*

*Le convenzioni di integrazione lavorativa e quelle d'inserimento lavorativo riguardano, invece, accordi per la realizzazione di programmi mirati ed individuali d'inserimento lavorativo. Si tratta perciò di convenzioni che individuano in dettaglio un programma per un singolo lavoratore e che, qualora il datore di lavoro abbia già sottoscritto una convenzione di programma, ne costituisce una sua specificazione operativa.*

*Procedura.*

*Per l'attivazione delle convenzioni si individuano, in estrema sintesi, i seguenti passi procedurali:*

- *una richiesta o atto di disponibilità formale da parte del datore di lavoro a sottoscrivere un programma di assunzioni e/o a realizzare un percorso di inserimento lavorativo;*
- *un momento di incontro fra i Servizi per l'impiego, il datore di lavoro, il lavoratore e gli eventuali altri attori coinvolti (attualmente il Servizio Inserimento Lavorativo delle Aziende USL), in cui sviluppare l'analisi dei bisogni e dei problemi da affrontare ed individuare gli strumenti da utilizzare;*
- *la stesura formale dell'atto di convenzione secondo schemi tipo;*
- *la richiesta da parte dei Servizi per l'impiego del parere del Comitato tecnico, se del caso;*
- *la formale indicazione del parere del Comitato tecnico e la presa d'atto di eventuali "correttivi" suggeriti;*
- *la sottoscrizione della convenzione da parte dei contraenti;*



- *la registrazione della convenzione ed il monitoraggio della stessa a cura dei Servizi per l'impiego.*
- *AGEVOLAZIONI ED INCENTIVI: Il Fondo Nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13, legge 12 marzo 1999, n. 68 e Decreto del Ministero del Lavoro/Ministero del Tesoro 13 gennaio 2000 n. 91)*
- *Beneficiari*
- *Datori di lavoro privati, anche non soggetti agli obblighi determinati dalla legge n. 68/99 che, nel contesto di una convenzione, presentano programmi per l'assunzione di persone disabili.*

#### *Agevolazioni*

*Fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali ed assistenziali in relazione all'assunzione di ogni lavoratore disabile che presenti:*

*Una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%;*

*Una minorazione compresa tra la prima e la terza categoria delle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra (approvato con D.P.R. n. 915 del 23.12.78);*

*Un handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalla percentuale di disabilità. La durata massima di queste agevolazioni può essere di 8 anni.*

*Fiscalizzazione del 50% dei contributi previdenziali ed assistenziali in relazione all'assunzione di ogni lavoratore disabile che presenti:*

*Una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%;*

*Minorazioni comprese tra la quarta e la sesta categoria delle tabelle sopra elencate. La durata massima di queste agevolazioni può essere di 5 anni.*

*Rimborso forfetario delle spese sostenute per:*

*Trasformazione del posto di lavoro al fine di adeguarlo alle possibilità operative di persone con disabilità superiore al 50%;*

*Predisposizione di tecnologie di telelavoro;*

*Rimozione di barriere architettoniche.*

*Criteri di priorità nell'ammissione degli incentivi, in relazione ai limiti delle disponibilità del Fondo Nazionale:*

*Particolare attenzione sarà posta nei confronti dei datori di lavoro che:*

- *Abbiano sostenuto spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro per renderlo adeguato alle possibilità operative dei disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 % o per l'apprestamento di tecnologie di telelavoro ovvero per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa del disabile (rimborso forfetario parziale pari al 95%); v. art. 13, co 1, lett. c)*

- *Abbiano sostenuto oneri derivanti da assicurazioni INAIL e per la responsabilità civile, stipulate per i disabili che svolgono attività di tirocinio finalizzate all'assunzione, v. art. 13, co. 3*

- *Abbiano previsto forme di inserimento lavorativo stabile (contratti a tempo indeterminato), rivolte a lavoratori disabili psichici e/o con elevate percentuali di disabilità;*
- *Abbiano previsto percorsi formativi con applicazione di tecnologie compensative o modalità e tempi innovativi di lavoro o, comunque, percorsi finalizzati al conseguimento di competenze non generiche, oltre che all'assunzione con contratto a tempo indeterminato.*

*AGEVOLAZIONI ED INCENTIVI: Il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14 legge 12 marzo 1999, n. 68 – Delibera Giunta Regione Veneto 9 novembre 2001, n. 3014).*

*La Regione Veneto ripartisce tra le Province venete il Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili, alimentato dal bilancio regionale oltre che da versamenti delle aziende che beneficino di esoneri dall'obbligo di assunzione e da sanzioni per accertate violazioni alla disciplina che regola il detto obbligo.*

*In considerazione della natura integrativa dell'intervento, la Regione Veneto ha ritenuto opportuno orientare il finanziamento verso attività di tutoraggio assicurato dai datori di lavoro per una tipologia di lavoratori di più problematico inserimento, di incentivi alle aziende per investimenti in tecnologie correlate al posto di lavoro del disabile, di contributi per attività di tirocinio e formazione, di incentivi alle Cooperative sociali di tipo B che svolgono funzioni di formazione, di accompagnamento e tutoraggio in azienda, nonché di incentivi una tantum aventi per obiettivo l'attuazione delle finalità della legge n. 68/99.”*

Altre norme, alcune delle quali pur non interessandosi esclusivamente di diritto al lavoro dei disabili ne regolamentano alcuni istituti, sono: D.R.R. n. 333 del 10 ottobre 2000, che riporta il regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 (riportato integralmente nella sezione “*approfondimenti*”); le legge 30/2003 (cosiddetta legge Biagi, riportata integralmente nella sezione “*approfondimenti*”); il D.L.vo. 276/2003, decreto legislativo di attuazione della Legge Biagi (riportato integralmente nella sezione “*approfondimenti*”); si leggano soprattutto gli articoli 13, 14, 33, 35, 46, 47, 48, 49, 50, 54, 60, 70); la L. 53/2003, cosiddetta legge di riforma “*Moratti*” che all'art. 4 prevede quanto segue: “*Art. 4.*

*(Alternanza scuola-lavoro)*

*1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, al fine di assicurare agli studenti che hanno compiuto il quindicesimo anno di età la possibilità di realizzare i corsi del secondo ciclo in alternanza scuola-lavoro, come modalità di realizzazione del percorso formativo progettata, attuata e valutata dall'istituzione scolastica e formativa in collaborazione con le imprese, con le rispettive associazioni di rappresentanza e con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, che assicuri ai giovani, oltre alla conoscenza di base, l'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge e ai sensi dell'articolo 1, commi 2 e 3, della legge stessa, un apposito decreto legislativo su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro delle attività produttive, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sentite le associazioni maggiormente rappresentative dei datori di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:*

*a) svolgere l'intera formazione dai 15 ai 18 anni, attraverso l'alternanza di periodi di studio e di lavoro, sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica o formativa, sulla base di convenzioni con imprese o con le rispettive associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, o con enti pubblici e privati ivi inclusi quelli*

*del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio che non costituiscono rapporto individuale di lavoro. Le istituzioni scolastiche, nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro, possono collegarsi con il sistema dell'istruzione e della formazione professionale ed assicurare, a domanda degli interessati e d'intesa con le regioni, la frequenza negli istituti d'istruzione e formazione professionale di corsi integrati che prevedano piani di studio progettati d'intesa fra i due sistemi, coerenti con il corso di studi e realizzati con il concorso degli operatori di ambedue i sistemi; b) fornire indicazioni generali per il reperimento e l'assegnazione delle risorse finanziarie necessarie alla realizzazione dei percorsi di alternanza, ivi compresi gli incentivi per le imprese, la valorizzazione delle imprese come luogo formativo e l'assistenza tutoriale; c) indicare le modalità di certificazione dell'esito positivo del tirocinio e di valutazione dei crediti formativi acquisiti dallo studente.*

*2. I compiti svolti dal docente incaricato dei rapporti con le imprese e del monitoraggio degli allievi che si avvalgono dell'alternanza scuola-lavoro sono riconosciuti nel quadro della valorizzazione della professionalità del personale docente.*

Progetti di alternanza scuola-lavoro sono previsti, inoltre, dall'art. 60 del D.L.vo 276/2003 (di attuazione della Legge Biagi) che stabilisce, appunto, *che i tirocini estivi siano promossi durante le vacanze estive in favore di adolescenti e giovani con fini di orientamento e addestramento pratico. La durata del tirocinio non supera i tre mesi e si svolge nel periodo compreso fra la fine dell'anno accademico e scolastico e l'inizio del successivo. Eventuali borse lavoro non possono superare i 600 euro<sup>1</sup>.*

## **2. Orientamento professionale degli alunni con disabilità**

La C.M. 20 luglio 2001, n. 125, prot. n. 11186, che detta istruzioni in materia di certificazioni per gli alunni in situazione di handicap, regola, sulla base delle disposizioni vigenti in materia di scrutini nelle scuole secondarie superiori, *il rilascio di certificazioni di crediti formativi agli alunni in situazione di handicap che non conseguono il titolo di studio avente valore legale.*

*Si fa riferimento, in particolare:*

*- al D.P.R. 23 luglio 1998, n. 323 - Regolamento recante disciplina degli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore - che, all'art. 13, stabilisce che "qualora l'alunno in situazione di handicap abbia svolto un percorso didattico differenziato e non abbia conseguito il diploma attestante il superamento dell'esame, riceve un attestato recante gli elementi informativi" relativi a indirizzo e durata del corso di studi, votazione complessiva ottenuta, materie di insegnamento ricomprese nel curriculum degli studi con l'indicazione della durata oraria complessiva destinata a ciascuna, competenze, conoscenze e capacità anche professionali acquisite, crediti formativi documentati in sede di esame;*

*- all' O.M. 21 maggio 2001, n. 90 - relativa agli scrutini e agli esami nelle scuole di ogni ordine e grado - che, all'art. 15, prevede che gli alunni disabili, valutati in modo differenziato, possono "partecipare agli esami di qualifica professionale e di maestro d'arte, svolgendo prove differenziate, omogenee al percorso svolto, finalizzate all'attestazione delle competenze e abilità acquisite. Tale attestazione può costituire, in particolare quando il Piano educativo personalizzato prevede esperienze di orientamento, di tirocinio, di stage, di inserimento lavorativo, un credito formativo spendibile nella frequenza dei corsi di formazione professionale nell'ambito delle intese con le regioni e gli enti locali".*

---

<sup>1</sup> Sole 24 ore, *Le guide operative*, settembre 2003.

*Al riguardo, per quanto concerne la certificazione relativa al credito formativo da rilasciare ai candidati che sostengono gli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore, si confermano i modelli già adottati nel decorso anno scolastico. Anche per quanto concerne la certificazione relativa agli esami di qualifica professionale e di maestro d'arte sostenuti su prove differenziate da alunni disabili, i modelli che si propongono sono già stati validamente sperimentati, nei decorsi anni da molte istituzioni scolastiche. Per altro, per le due tipologie, i modelli in questione sono stati approvati dall'Osservatorio Nazionale sull'handicap e sono allegati alla presente circolare unitamente ad una nota esplicativa.*

*In ordine a tutti i suddetti modelli di certificazione, si ritiene utile porre in evidenza, da una parte che essi fanno riferimento alle direttive europee sulla trasparenza delle certificazioni, e, dall'altra, che essi rispondono all'esigenza di certificare come crediti formativi i percorsi differenziati degli alunni disabili, in funzione della necessità di agevolare la frequenza dei sistemi di formazione regionale o il rientro nel sistema formativo pubblico.*

*Nell'ottica suddetta, si sottolinea che la modulistica allegata è in grado di:*

- descrivere le competenze e le capacità acquisite dall'alunno disabile, indicando anche in quale contesto tali competenze e tali capacità possono realizzarsi;*
- permettere al Servizio informativo per il lavoro (Sil), all'Ufficio di collocamento o ai nuovi Uffici per l'impiego di leggere le competenze e le capacità conseguite dall'alunno disabile e di avere quindi la possibilità di offrire un lavoro il più rispondente possibile alle reali capacità dell'alunno;*
- fornire al datore di lavoro informazioni chiare e univoche sulle capacità possedute dall'alunno disabile e su come tali capacità possono esplicarsi;*
- essere compilata anche per gli alunni disabili definiti "gravi" perché possono fornire informazioni anche per la scelta e l'inserimento in una situazione protetta.*

*Si prega di dare tempestiva diffusione della presente circolare a tutte le istituzioni scolastiche dipendenti.*

*Il Capo Dipartimento Giovanni Trainito*

L'inserimento lavorativo post-scolastico per gli alunni con disabilità è demandato ai S.I.L. (Sistema informativo Lavoro), istituiti ai sensi dell'art. 11 del D.L.vo 23 dicembre 1997, n. 469, opera in forma coordinata e sinergica con i servizi socio-sanitari di base, con i servizi di riabilitazione e con le agenzie di formazione professionale e di educazione specializzata (per informazioni maggiormente dettagliate sui S.I.L., loro funzione e ruolo, si rinvia alla dispensa messa in rete tra gli approfondimenti del secondo modulo *on line*, materiali predisposti dal gruppo osservatorio integrazione csa di Udine (da pagina 55 a pagina 59).