
L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Metodi e strumenti
per l'accompagnamento,
l'inserimento, la valutazione

Marino Bottà

GUIDE
DISABILITÀ



Erickson

IL LIBRO

L'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Le crisi socioeconomiche e le nuove contraddizioni sociali hanno allontanato dal mondo del lavoro una fascia sempre più ampia di persone con disabilità, amplificandone la fragilità sociale. L'attenzione di politici, legislatori e amministratori è perlopiù limitata all'integrazione scolastica e all'assistenza economica, mentre è del tutto assente un piano sociale strategico sull'accompagnamento alle professioni.

Questo libro è un manuale completo e innovativo sull'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.

Dopo una cornice storica e una panoramica sulla legislazione, l'autore passa in rassegna ruoli e funzioni di stakeholder, associazioni, servizi e delinea approfonditamente la figura del *disability manager*. Coniugando il rigore scientifico a strumenti adattabili e flessibili, il testo fornisce inoltre schede di valutazione e di verifica pratiche e

Ancora si ritiene che la disabilità sia solo delle persone con disabilità: un'eccezione alla regola, un'anomalia, e non una possibilità che riguarda ognuno di noi.

operative, per aiutare educatori, operatori sociali e chiunque lavori nel campo dell'inclusione ad attuare un percorso di accompagnamento al lavoro mirato ed efficace.

L'AUTORE



MARINO BOTTÀ

Laureato in Pedagogia, si occupa dal 1972 di formazione e inserimento al lavoro di persone con disabilità e in condizione di svantaggio. Nel gennaio 2000 ha istituito il Servizio Collocamento Disabili e Fasce Deboli della Provincia di Lecco, di cui è stato responsabile per oltre quindici anni. Attualmente collabora con istituzioni, enti, associazioni, cooperative e aziende. Nel 2021 ha contribuito alla fondazione dell'associazione ANDEL per la promozione dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

€ 19,50



9 788859 037019

www.erickson.it

Indice

<i>Premessa</i>	7
PRIMA PARTE	
Vite disoccupate	
CAPITOLO 1	
Tempi andati	15
CAPITOLO 2	
Lo sguardo dell'altro	45
CAPITOLO 3	
Gli stakeholder della disabilità/lavoro	61
CAPITOLO 4	
I passeur della disabilità	85
CAPITOLO 5	
Le novità disattese	93
CAPITOLO 6	
Bilancio di un futuro mancato	101
SECONDA PARTE	
Che cosa fare	
CAPITOLO 7	
L'arte dell'accompagnamento al lavoro	111
CAPITOLO 8	
Il percorso di accompagnamento al lavoro	129
CAPITOLO 9	
Strumenti di verifica e valutazione	149
APPENDICE	
Proposta di riforma della Legge n. 68/99	165
<i>Glossario</i>	201
<i>Riferimenti normativi</i>	203
<i>Bibliografia</i>	205

(retroattivamente per cinque anni) a discrezione dell'ispettore. Purtroppo l'entità della sanzione e l'esiguità dei controlli avvantaggiano gli evasori, penalizzando le aziende rispettose delle norme e le persone con disabilità in cerca di lavoro. I mancati controlli sono spesso dovuti al fatto che molti ispettori non hanno una sufficiente preparazione in merito agli obblighi, alle procedure e agli istituti previsti dalla legge. Questo sta a indicare quanto sia importante avere una legge che impone degli obblighi, ma quanto sia altrettanto necessario disporre di controllori preparati e attenti. Nessuno però fa nulla per cambiare la situazione e il sistema di collocamento continua a considerare le imprese come controparte refrattaria a rispettare gli obblighi normativi, ne consegue un atteggiamento coercitivo che le spinge al ricorso a espedienti vari per poter evadere o eludere restando in silenziosa attesa che il nemico si presenti alla porta. Tutto ciò fa sì che il Fondo regionale non sia arricchito dalle sanzioni, come molti sostengono, ma dagli esonerati.⁵ Non è quindi vero, come spesso si sente dire, che le aziende preferiscono pagare le sanzioni anziché assumere. Le aziende sanno bene che possono evitare le multe e anche le assunzioni e, se scoperte, l'ammenda è comunque nettamente inferiore rispetto ai costi di una eventuale assunzione fatta a tempo debito. Gogol' (2018), nel romanzo *Le anime morte*, rappresentò molto bene la burocrazia russa e come fosse facile approfittarsene nel momento in cui si era a conoscenza del suo modo di procedere. Il protagonista Čičikov decise di comperare a prezzo irrisorio i servi della gleba deceduti (le anime morte), per i quali i nobili pagavano le tasse fino al nuovo censimento quinquennale. Čičikov con un minimo esborso acquistava i nomi dei deceduti e si dichiarava proprietario di un numero crescente di servi, al fine di beneficiare di agevolazioni e finanziamenti. *Si costruì così un ingente patrimonio*. Le aziende spesso operano analogamente. Nel momento in cui comprendono come funziona il sistema e come operano gli uffici incaricati, agiscono di conseguenza a loro vantaggio.

Il fallimento delle politiche inclusive è imputabile a un insieme di contraddizioni non risolvibili, con un semplice incremento di risorse economiche e di personale. Gli Uffici provinciali necessitano di un radicale cambiamento culturale e organizzativo che consenta di rivedere il rapporto con le persone con disabilità, le imprese e i servizi territoriali. Purtroppo l'isolazionismo autarchico e l'individualismo autoreferenziale, che caratterizza molti Uffici provinciali, impediranno qualsiasi cambiamento a breve.

⁵ «I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici che non riescono a occupare l'intera percentuale dei disabili possono, per le speciali condizioni della loro attività, essere parzialmente esonerati dall'obbligo di assunzione, a condizione che versino un contributo esonerativo per ogni unità non assunta» (Legge n. 68/99, art. 5).

Gli stakeholder della disabilità/lavoro

*Se vuoi vincere una battaglia, conosci te stesso,
se vuoi vincere la guerra, conosci il tuo nemico.*

Sun Tzu

Il lavoro

«È l'economia che determina chi è incluso e chi è marginalizzato» (Hillman, 1996, p. 11): è sempre l'economia che ha portato il lavoro ad assumere una posizione dominante nelle attività dell'uomo. Il lavoro è stato enfatizzato fino al punto di costituire l'identità e il ruolo delle persone. Il lavoro è sempre più il luogo di incontro e interazione fra individuo e collettività. È la via principale per accedere alla normalità, alla sicurezza, al successo e al proprio progetto di vita. Il lavoro è occasione di scambio, di esperienze comuni, di condivisione umana, è strumento di confronto con se stessi e con gli altri, è il modo per raggiungere obiettivi e risultati. L'identità personale passa attraverso il ruolo che il singolo ha rispetto alla comunità di appartenenza. La professione e il curriculum lo rappresentano in una fusione sempre più forte fra essere lavoratore ed essere persona. L'assenza di lavoro aumenta la solitudine e la fatica di vivere, la sua mancanza è spesso causa di depressione e in casi estremi suicidio. Il lavoro impone un'organizzazione del tempo, offre una ragione per affrontare il nuovo giorno, produce una routine tranquillizzante

che, in quanto tale, inibisce l'ansia e genera equilibrio psicofisico. L'inclusione passa attraverso il rapporto di reciprocità sociale, se aumenta l'integrazione, cresce il ruolo sociale e di conseguenza l'identità personale. Questo processo rafforza l'autostima e quindi la sensazione di benessere. Il lavoro è il luogo dove l'uomo incontra se stesso: il fare/lavoro è la sua linfa vitale. L'assenza di lavoro toglie tutto questo e produce preoccupazione, frustrazione e angoscia, a cui si accompagnano contraddizioni personali e sociali. Solo un'attività, un lavoro, un tempo impegnato positivamente attraverso il fare può dare una soddisfacente qualità di vita. Il benessere di una persona è assicurato dalle sue condizioni di salute, dall'autosufficienza economica e dall'inclusione sociale e lavorativa. Non avere un impegno vuol dire non stare bene psicologicamente e non avere un riconoscimento sociale, rischiando così di togliere significato alla vita stessa. Il disorientamento e l'ansia conseguenti all'assenza del fare si acquietano solo quando si è impegnati, quando si appartiene a un contesto, quando si ritrova la fiducia in se stessi: «L'uomo nella società moderna coincide con il lavoratore, e l'intera società è una società al lavoro. Il disoccupato è un non esistente, soffre non per l'assenza di lavoro, ma per l'assenza di vita» (Galimberti, 2009, p. 218). Nessuno si illuda di trovare alternative attraverso forme assistenziali. Un assistito non sarà mai uguale a un lavoratore, a un individuo socialmente attivo. Nel prossimo futuro gli Stati riusciranno sempre meno ad assicurare forme assistenziali ai loro cittadini e il welfare è destinato a impoverirsi sempre più.

A molti manca un'occupazione non per cause contingenti, e quindi passeggiare, ma perché il mondo del lavoro li rifiuta per la loro diversità. Di conseguenza vivono isolati nel loro ristretto ambito familiare e si rivolgono in cerca di aiuto a chi ritengono essere preposto o competente in materia. Purtroppo i servizi che dovrebbero accompagnare le persone con disabilità oltre il confine della disoccupazione, spesso, le abbandonano in ambiti speciali più o meno accoglienti, in ristretti circoli di pari, senza alcuna prospettiva inclusiva. Il lavoro è per la persona con disabilità l'unico strumento per uscire dall'isolamento, dall'invisibilità sociale e dall'assistenzialismo. Ecco perché bisogna occuparsi e preoccuparsi del futuro lavorativo dei giovani, ma soprattutto di quelli socialmente più fragili. Purtroppo questa preoccupazione che dovrebbe essere della società e non solo della famiglia non è oggetto di una adeguata attenzione da parte della politica, delle istituzioni e delle parti sociali interessate. Ognuno ha le proprie giustificazioni: la classe politica è troppo impegnata ad affrontare altre urgenze, i servizi preposti non sono adeguati alle richieste di mercato e a gestire politiche attive¹ per i soggetti più deboli. Le aziende sono

¹ Le politiche attive del lavoro sono azioni finalizzate a sostegno dell'occupazione.

in affanno e non riescono a trovare le figure professionali di cui necessitano, mentre le cooperative sociali sono impegnate nella ricerca di commesse di lavoro che richiedono personale senza disabilità, a vantaggio di altre categorie di svantaggio sociale. Nessuno sembra avere una chiara visione di quello che si dovrebbe fare. Ne consegue un'impasse sociale che penalizza ulteriormente i soggetti più deboli. In questo modo si rischia la cronicizzazione dello stato di disoccupazione per molti e un'anestetizzazione del bisogno lavorativo. Il calo delle rivendicazioni pubbliche è indicatore di una trasformazione già in atto. Nel contempo il disoccupato organizza il suo tempo vuoto attraverso internet e i social, vivendo in un mondo di false relazioni, perennemente connesso, senza sfuggire dalla propria solitudine esistenziale. Una solitudine che fa male, che produce ansia e paura. Una solitudine che si consuma dentro le mura di casa, che troppo spesso si traduce in «dramma familiare» alternato a momenti di quiete apparente.

Mentre lo Stato cerca di risolvere il tema della disoccupazione con strategie di controllo sociale e nuove politiche per il lavoro, nel mondo produttivo cresce l'uso di impianti e macchinari tecnologicamente evoluti che suppliscono al bisogno del lavoro dell'uomo. L'intelligenza artificiale esaspererà questo problema. Nel frattempo l'evoluzione delle mansioni, sempre più complesse, e le relazioni conflittuali e competitive fra lavoratori penalizzano i soggetti più deboli. I bisogni e i valori collettivi stanno perdendo di significato. Ci stiamo addentrando rapidamente in una società sempre più individualista, dove qualsiasi forma di diversità è accettata quando è invisibile e non disturba. Nel contempo si sta diffondendo un atteggiamento sociale di assuefazione verso tutto ciò che turba il vivere quotidiano: la povertà, il disagio sociale e la disabilità vengono esorcizzate come problemi di altri. Il protrarsi di questa situazione porterà inevitabilmente verso una regressione della cultura inclusiva e il fallimento di ogni politica attiva. È infatti già in essere la riproposizione di vecchi e superati modelli emarginanti: istituti, scuole, laboratori protetti, reparti speciali, attività economiche riservate, ecc. Alcune iniziative presentate come innovative e pubblicizzate come lodevoli sono il restyling di ruderi sociali abbandonati da tempo. Queste strutture, progetti e iniziative nascono spesso da una positiva volontà di supplire alle carenze dello Stato. È comunque indispensabile, se obbligati dalle circostanze, creare una forte integrazione e relazione con gli altri, per evitare così di riproporre contesti ghettizzanti. È indispensabile insistere affinché tutte le aziende pubbliche e private siano più ricettive e possano disporre di buone prassi a sostegno dei soggetti più deboli. Purtroppo questo sarà possibile solo nel momento in cui cambieranno le strategie, l'organizzazione e le modalità

di azione di chi opera a favore dell'integrazione socio-lavorativa. Ma quello che più preoccupa è il silenzio che avvolge tutti, chi è a favore dell'attuale sistema di collocamento e chi è contro. L'invisibilità sociale e la rimozione intellettuale passano attraverso il silenzio, anticamera di un privato che sfocia obbligatoriamente nell'individualismo. Per queste ragioni il cittadino portatore del bisogno, la famiglia e i soggetti sociali interessati non devono attendere passivamente soluzioni calate dall'alto, ma farsi protagonisti del loro futuro. La Legge n. 68/99 invecchia in sordina. Una legge considerata all'avanguardia, che ha dato una diversa prospettiva al valore dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, che ha introdotto il principio del collocamento mirato e dell'assunzione nominativa, che ha creato nuovi uffici e servizi e che ora è ingiustificatamente alla deriva. È amaro, dopo tanti anni, dover dire: «Non ci resta che lo scontento di essere partiti e mai arrivati».

Il possibile cambiamento

Le contraddizioni che soffocano il sistema del Collocamento disabili potrebbero essere risolte senza oneri aggiuntivi e sconvolgimenti organizzativi, basterebbe cambiare le modalità di approccio ai vari problemi che il sistema di collocamento stesso ha creato. Prima di tutto bisognerebbe rivedere il rapporto con le aziende, considerarle protagoniste dell'inclusione lavorativa e comprenderne i bisogni, i problemi e le difficoltà. Ogni azienda ha una sua storia, un'esperienza e un carattere che la rendono unica, ma solo un rapporto collaborativo la può aprire all'inclusione: comprendere i bisogni delle imprese per poter dare una risposta ai bisogni occupazionali delle persone con disabilità. Questo è possibile e già sperimentato con successo, non necessitano ulteriori risorse economiche, ma servono un diverso approccio culturale e servizi in grado di interpretarlo.

La crisi economica, la rivoluzione tecnologica, la crisi pandemica, i cambiamenti sociali e il mutare dei rapporti fra i vari soggetti coinvolti (imprenditori, lavoratori e sindacati) impongono al mercato del lavoro un continuo adeguamento. Oggi sono richieste figure professionali nuove e tutti i lavoratori devono essere in possesso di competenze tecniche, flessibilità, resistenza allo stress, capacità di problem solving, ecc. Novità che non dovrebbero essere né temute né subite, ma potrebbero essere assorbite efficacemente attraverso la ripresa del concetto di *collocamento mirato* e il capovolgimento del tradizionale paradigma: «Non più dalla persona con disabilità all'azienda, ma dall'azienda alla persona con disabilità».

Ad esempio, un lavoratore autorizzato alla guida di mezzi pesanti, in possesso di aggiornata patente di guida, è stata negata l'idoneità alla mansione perché in caso di necessità avrebbe dovuto guidare il muletto. Questo nonostante il parere favorevole del Comitato tecnico. Presso i servizi per il collocamento mirato opera un Comitato tecnico composto da funzionari dei servizi medesimi e da esperti del settore sociale e medico-legale, con particolare riferimento alla materia della disabilità, con compiti di valutazione delle capacità lavorative, di definizione degli strumenti e delle prestazioni atti all'inserimento e di predisposizione dei controlli periodici della permanenza delle condizioni di disabilità.

Mancanza della relazione finale

Frequentemente quando un lavoratore trovava una collocazione prima dell'entrata in vigore della Legge n. 68/99 era in possesso del verbale di invalidità, ma non della relazione finale. In questi casi, anche oggi, viene invitato a rivolgersi alla commissione per una rivedita e di tornare successivamente. Questo accade anche quando il lavoratore già dispone di un nuovo posto di lavoro, trovato autonomamente. Una situazione incresciosa che allunga, complica e a volte pregiudica la ricollocazione.

Invalidità in costanza di rapporto di lavoro

Altra ingiustificata incongruenza è dettata dal fatto che solo chi acquisisce una invalidità in costanza di rapporto di lavoro, pari o superiore 60%, può essere computato nella quota di riserva come «disabile effettivo», in caso contrario deve dimettersi, iscriversi al Collocamento disabili, per poi essere riassunto dall'azienda previo *chiamata nominativa*. Certamente gli enti competenti non hanno la minima idea di che cosa questo comporti per il lavoratore e per l'azienda, a cui, oltre la pantomima della dimissione e riassunzione, si aggiungono i tempi di realizzazione. Per aggravare la situazione e rendere ancora più indigesto all'azienda il lavoratore con disabilità, deve essere modificata la mansione.

Perdita dell'invalidità

Un'altra situazione incresciosa si crea quando il lavoratore perde l'invalidità a seguito di rivedita da parte della commissione medica. In questi casi non è prevista alcuna comunicazione fra la commissione medica, il Collocamento disabili e l'azienda: viene informato unicamente il lavoratore, il quale può decidere di tacere o rischiare di perdere il lavoro. Questa situazione si verifica più spesso di quanto non si creda comunemente.

Il percorso di accompagnamento al lavoro

Sempre stato dalla parte di Ettore.

Marino Bottà

La presa in carico

Considerato che il Collocamento disabili non si occupa dell'inserimento lavorativo, vediamo chi se ne occupa. Sono i servizi accreditati al lavoro (agenzie per il lavoro, servizi per l'inserimento lavorativo, concorsi delle cooperative, centri di formazione professionale, servizi delle Asl, ecc.) che si fanno carico dei bisogni occupazionali e si attivano di conseguenza. L'operatore del servizio dopo uno o più colloqui con la persona e/o i familiari, e dopo essersi confrontato con eventuali servizi sociali o socio-sanitari, si muove autonomamente per perseguire l'inclusione lavorativa. Purtroppo negli ultimi anni, sono tutti meno attenti alle persone e più ai cospicui finanziamenti che derivano dalla gestione di azioni, progetti, doti, ecc., mai subordinati al risultato occupazionale finale. Questa strategia è ormai diffusa su tutto il territorio nazionale e conosciuta da tutti gli addetti ai lavori, soprattutto da chi è in cerca di lautissimi e comodi finanziamenti. *Una provincia erogava 150.000 euro a sostegno di progetti che prevedevano l'attivazione di 8 tirocini della durata di almeno 6 mesi.* E la classe politica si ostina a voler credere che i sostegni economici ai servizi, alle aziende, ecc. creano più occupazione. Forse è anacronistico sperare di ritor-

nare a lavorare per le persone, ma sarebbe sufficiente non essere complici con il silenzio, e avere conoscenza e coscienza della situazione e, nel limite delle proprie possibilità, agire con un'etica di servizio non mercenaria.

Ma vediamo che cosa si intende per «presa in carico». È un processo che prevede una serie di azioni finalizzate all'accompagnamento al lavoro, a garantire l'inclusione e il mantenimento, in coerenza con le capacità e potenzialità della persona. Nel caso del disoccupato con disabilità, le competenze sono attribuite al sistema del collocamento pubblico, a cui spetta il compito di accettare l'iscrizione e inserire le persone in un elenco e in una graduatoria. L'iscrizione dà alle aziende soggette agli obblighi assuntivi la possibilità di assumere nel rispetto degli obblighi di legge. È però inutile attendere una proposta di lavoro dal collocamento. La constatazione di fatto di questa situazione da parte dell'opinione pubblica dovrebbe spingere gli enti preposti a una trasformazione da uffici pubblici a servizi, senza alcun onere economico. La presa in carico è indispensabile per circa due terzi degli iscritti che non riescono ad attivarsi autonomamente nella ricerca di un posto di lavoro. I più penalizzati da questa situazione sono gli individui con disabilità mentale, intellettiva, neurologica, sensoriale o con gravi patologie: sono senza supporto.

La presa in carico dello studente

Purtroppo il tema del lavoro per gli studenti con disabilità e per le loro famiglie insorge al termine della scuola. Prima non sembra esistere. Lo studente e la sua famiglia si preoccupano dell'andamento scolastico, dei rapporti con i compagni e infine degli esami. Sperano che tutto vada bene e aspirano a un titolo di studio. Gli insegnanti sono preoccupati di svolgere il programma e che gli studenti lo apprendano. L'insegnante di sostegno si preoccupa di sostenere al meglio lo studente e di portarlo al termine del percorso scolastico. Per tutti il tema lavoro viene dopo! Nonostante la scuola si impegni nella realizzazione del Progetto di vita, si dimentica del lavoro e del ruolo che esso riveste nell'età adulta. Questa situazione dura oramai da decenni ma nulla è stato fatto in merito. Si sprecono energie e competenze del personale scolastico e risorse intellettive e psichiche dello studente. Nella quasi totalità gli studenti con disabilità terminano la scuola con attestati, diplomi o lauree, privi però di autonomie, abilità e apprendimenti indispensabili per accedere al mondo del lavoro. Non acquisiscono quelle capacità che consentono di conquistarsi una vita indipendente e sono costretti in casa, in strutture speciali o in ambiti protetti. Si rischia così di sciupare la vita di giovani, che non saranno mai adulti, ma sempre «i nostri ragazzi». Questi problemi dovrebbero essere affrontati

da una figura professionale competente, che conosce la disabilità, il mercato e il mondo del lavoro. Un professionista che deve:

- occuparsi dell'orientamento scolastico, della transizione dalla scuola secondaria di primo grado a quella di secondo grado e del ri-orientamento qualora la scelta iniziale si rivelasse inadeguata;
- essere in grado di suggerire ai docenti quali sono i punti del programma da valorizzare e dove è bene intervenire per modellare comportamenti utili al fine dell'inclusione socio-lavorativa;
- attivarsi per la ricerca personalizzata dei contesti dove svolgere gli stage e monitorarli;
- valutare il potenziale occupazionale del giovane, curare l'orientamento lavorativo e verificare il possesso della documentazione necessaria per l'iscrizione al Collocamento disabili;
- al termine del percorso scolastico, curare la transizione affidando lo studente ai servizi di formazione al lavoro o di inserimento lavorativo o di collocamento.
- nel caso in cui lo studente presentasse problematicità tali da precludere un immediato processo inclusivo, curare il passaggio ai servizi socio-educativi/riabilitativi/occupazionali presenti sul territorio.

Non dimentichiamo che il nostro è un tempo troppo veloce per poter dire come sarà la società e il mondo del lavoro fra soli cinque anni. Sappiamo però che certe conoscenze, competenze e abilità saranno sempre necessarie per vivere al meglio. Dobbiamo quindi, nel limite del possibile, portare gli studenti con disabilità ad essere protagonisti della loro vita, non perenni ragazzi suppliti o assistiti da altri. Purtroppo, spesso, l'indirizzo scolastico prescinde dai bisogni e dalle potenzialità del giovane studente e, quando si riscontra il fallimento della scelta, manca la possibilità di ri-orientare il giovane, così si continua a unire il disagio psicologico e razionale ad apprendimenti inutili per il suo futuro, condannandolo nella migliore delle ipotesi a continui tirocini interrotti. Mentre la famiglia sempre più delusa e amareggiata, nei primi anni dopo la scuola, gira da un servizio all'altro alla ricerca di aiuto per poi ripiegarsi su se stessa.

L'osservazione

Il gap fra pensiero e azione è sempre più compresso; il tempo dedicato alla riflessione è a rischio di estinzione. Viviamo in una società dove tutto è sempre più veloce. Questo, nella vita quotidiana si traduce in costante super-

2

POTENZIALE LAVORATIVO E ORIENTAMENTO

Cognome e nome	
Luogo di nascita	Data di nascita
Stato civile	
Codice fiscale	
Residenza	
Domicilio (se diverso dalla residenza)	
Telefono	E-mail
ID Dote Unica Lavoro (dove prevista)	
Ente somministratore	
Cognome e nome operatore	

Prognosi lavorativa: _____

Intensità di aiuto: 1 2 3 4

Si suggeriscono le seguenti forme di collocamento.

- Inserimento mirato in azienda senza interventi di supporto
- Inserimento in azienda attraverso un servizio di mediazione e con l'utilizzo di azioni e strumenti di supporto
- Inserimento in ambito protetto
- Inserimento socio-occupazionale
- Inserimento in ambito socio-educativo

Scheda di valutazione funzionale per i tirocini

Denominazione azienda/cooperativa/ente: _____

Finalità del progetto: _____

Valutazione delle autonomie personali

	Elevata	Buona	Media	Minima	Assente
Utilizzo dei servizi aziendali (mensa, bagni, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Note: _____ _____ _____					
Rispetto delle regole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Note: _____ _____ _____					
Adeguatezza dei rapporti interpersonali/integrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Note: _____ _____ _____					
Autonomia nell'uso dei mezzi di trasporto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Note: _____ _____ _____					