



Via Fazio, 30 – La Spezia

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Deliberazione n. 881 del 02 novembre 2023

Oggetto: approvazione progetto “Percorso Lavoratori Legge 68/1999”.

Struttura proponente: Direzione Socio Sanitaria			
S.S.D.:			
Dirigente proponente: Dottoressa Simonetta Lucarini			
Responsabile del procedimento: Dottoressa Daniela Binelli			
Estensore del Provvedimento: Dottoressa Daniela Binelli			
Responsabile Unico del Procedimento:			
Direttore Esecuzione Contratto/Responsabile del contratto:			
Importo di spesa €	Anno 2023 €	Anno	Anno
Importo di entrata	Anno	Anno	Anno
Direttore SC Gestione Risorse Economiche e Finanziarie: Dott. Luca RICCIARDI			
Previsto nel bilancio di previsione anno 2023		€	
Da prevedere nel bilancio di previsione			
Stato patrimoniale			
Nr. Conto di bilancio		Autorizzazione spesa	
Comporta costi	NO		

Allegati : 1) Progetto “Percorso Lavoratori Legge 68/1999”.

Da trasmettere a:	
per competenza:	S.C. Gestione Risorse Umane
per conoscenza:	

Oggetto: approvazione progetto "Percorso Lavoratori Legge 68/1999".

IL DIRETTORE

VISTI gli articoli 3 e 15 bis del D.Lgs. 502/1992 e smi "Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell'art. 1 L. 23/10/1992 n. 421";

VISTO il d.Lgs. 165/2001 e smi "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la L.R. Liguria n. 41/2006 e smi "Riordino del Servizio Sanitario Regionale";

VISTO l'Atto di Autonomia Aziendale approvato con deliberazione n. 167 dell'8/3/2019;

RICHIAMATA la Direttiva n. 1 / 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri avente ad oggetto "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 – Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 – Legge 11 marzo 2011, n. 25";

PREMESSO che con Deliberazione Aziendale n. 383 del 27 aprile 2023 veniva nominata Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ex art. 39 ter D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (Disability Manager) la dottoressa Binelli Daniela, dipendente di ASL5 in qualità di Educatore Professionale a tempo indeterminato, titolare di Incarico di Organizzazione Responsabile Gestione e Programmazione Processi Distretto 18;

PRESO ATTO che il Disability Manager ha predisposto un progetto, allegato 1, da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

CONSIDERATO che il suddetto progetto prevede inoltre la costituzione di un Tavolo Tecnico che si riunirà a cadenza mensile con componenti fissi (S.C. Gestione Risorse Umane, Medico Competente, RSPP) e, a seconda della tipologia del caso trattato: Collocamento Mirato L68, Dipartimento di Salute Mentale, SS Disabili e Responsabili delle Strutture in cui prestano servizio i lavoratori;

PRESO ATTO che il Progetto, già condiviso e approvato dai componenti fissi del Tavolo Tecnico, riporta in oggetto "Percorso Lavoratori Legge 68/1999" finalizzato a valorizzare ed ottimizzare il processo di acquisizione e collocamento di risorse con disabilità;

DATO ATTO che tale progetto – redatto e siglato in data 11/8/2023 – ha ricevuto la validazione (nulla osta) da parte della Direzione Sociosanitaria Aziendale;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;

DATO ATTO che la presente proposta è predisposta nell'ambito della sfera di competenza della Struttura proponente. Il direttore della stessa attesta l'avvenuta regolare istruttoria della pratica e la conformità del procedimento alla vigente normativa. Il Dirigente proponente attesta altresì l'assenza di situazioni di conflitto di interessi rispetto a quanto previsto dagli articoli 6 e 13 del D.P.R. 16/4/2013 n. 62 e del Codice di Comportamento aziendale approvato con deliberazione n.1054 del 30/11/2022;

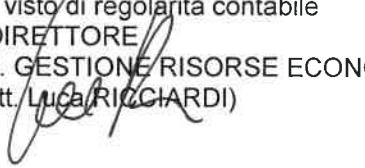
Tutto ciò premesso

PROPONE

1. di considerare la premessa come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il progetto "Percorso Lavoratori Legge 68/1999", in premessa specificato ed allegato sub 1) al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del bilancio aziendale;

4. di pubblicare il presente provvedimento sul sito istituzionale, ai fini della massima trasparenza ed accessibilità totale, ai sensi delle vigente normativa, e di pubblicarlo altresì all'Albo Pretorio informatico di questo Ente, ai sensi dell'articolo 32 della Legge 69/2009;

Il DIRETTORE  
SOCIOSANITARIO  
(Dott.ssa Simonetta LUCARINI)  


Per visto di regolarità contabile  
IL DIRETTORE  
S.C. GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE  
(Dott. Luca RICCIARDI)  


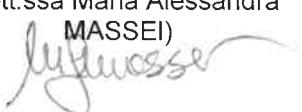
#### IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 3 D.Lgs 502/1992 e smi ed in virtù dei poteri conferitigli con Delibera di Giunta Regionale n. 1137 del 30.12.2020;

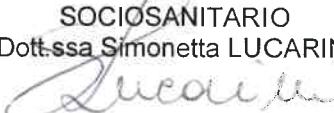
LETTA E VALUTATA la proposta di deliberazione di cui sopra, presentata dal Dirigente preposto alla materia;

PRESO ATTO che chi propone il presente provvedimento, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, è legittimo e congruente con le finalità istituzionali dell'Azienda;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio Sanitario;

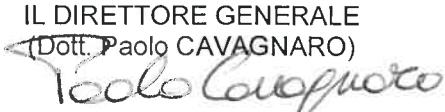
IL DIRETTORE  
AMMINISTRATIVO  
(Dott.ssa Maria Alessandra  
MASSEI)  


IL DIRETTORE  
SANITARIO  
(Dott.ssa Franca MARTELLI)  


Il DIRETTORE  
SOCIOSANITARIO  
(Dott.ssa Simonetta LUCARINI)  


#### DELIBERA

Di far propria la proposta sopra riportata, recependola integralmente nei termini indicati.

IL DIRETTORE GENERALE  
(Dott. Paolo CAVAGNARO)  


Gruppo di lavoro	Dott.ssa Daniela Binelli Dott.ssa Silvia Simonini Dott.ssa Alessandra Olivieri Dott.ssa Emanuela Cappelli Dott. Alessandro Rinaldi
------------------	--

## INDICE

Finalità .....	3
Modalità operative generali.....	3
Azione 1.....	4
Azione 2.....	7
Azione 3.....	9
Azione 4.....	11
Azione 5.....	11
Azione 6.....	13
Flow Chart Processo.....	14
Responsabilità.....	15
Riferimenti.....	16

## **1. FINALITA'**

Il presente progetto ha lo scopo di definire un processo che, partendo da un'appropriata valutazione delle capacità residue in sede di commissione medico-legale L68/1999, passi attraverso una stretta collaborazione con il Collocamento Mirato, tramite la strutturazione di progetti di inserimento lavorativo ai sensi della DGR 283/2017 finalizzati a formare personale da impiegare secondo le necessità e i bisogni aziendali, per giungere ad assunzioni che, al di là dell'obbligo di legge, possano diventare una reale ricchezza per l'Azienda, ponendo il focus sull'aspetto delle potenzialità presenti nella persona.

La diversità non riconosciuta e non inclusa rimane troppo spesso un mero disagio da gestire, l'inclusione porta invece al riconoscimento dell'aspetto della risorsa.

Parallelamente il progetto si propone di affrontare la tematica relativa al sostegno, al monitoraggio, alla necessità di formazione individualizzata e alla ricollocazione di lavoratori con disabilità che presentino particolari criticità in relazione all'inserimento nel contesto lavorativo o che non abbiano più caratteristiche di funzionamento compatibili con un lavoro in autonomia, sempre secondo le logiche di valorizzazione delle capacità residue del singolo.

## **2. MODALITÀ OPERATIVE GENERALI**

Per poter rispondere al bisogno di inserimento dei lavoratori con disabilità in un'ottica di processo, sarà attivato un Tavolo Tecnico, che si riunirà a cadenza mensile con componenti fissi (S.C. Gestione Risorse Umane, Medico Competente, RSPP) e, a seconda della tipologia del caso trattato: Collocamento Mirato L68, Dipartimento di Salute Mentale, SS Disabili e i Responsabili delle Strutture in cui prestano servizio i lavoratori.

Di seguito le azioni che definiscono le fasi del processo.



## Azione 1

### Percorsi inclusione lavorativa DGR 283/2017

Dal 2019 sono stati realizzati in ASL5 due progetti di inclusione lavorativa, a tutt'oggi attivi. Il primo, "Progetto Imbustaggio", nasce per rispondere al bisogno di inclusione di persone con disabilità che, pur avendo buone competenze pratico-manuali, non possiedono i prerequisiti sufficienti per la costruzione di un percorso autonomo in ambiti produttivi non protetti e per rispondere ad un bisogno di attività della SC Igiene e Sanità pubblica, relativo all'imbustaggio dei kit per lo Screening del Colon Retto da inviare alla popolazione target.

Nel 2020 è stato attivato il secondo progetto "Call Center Campagna Vaccinale Covid-19", in cui 10 persone con disabilità, prevalentemente motoria, hanno svolto l'attività con la supervisione di un Educatore.

Annualmente è stata effettuata una valutazione delle competenze acquisite e dell'adeguatezza del profilo di funzionamento rispetto al contesto lavorativo.

Alla fine dell'emergenza pandemica le attività sono state rimodulate (settore amministrativo e accoglienza).

Attualmente una delle persone è stata assunta, attraverso selezione da graduatoria Collocamento Mirato, come operatore Front Office Servizio Protesica, una persona è stata assunta con chiamata nominativa e altre due, si prevede, saranno assunte entro il 2023 (come da programma di inserimento riportato nella Convenzione 2023/25 stipulata con il Collocamento Mirato, per adempiere alla quota d'obbligo di cui al comma 1, dell'art. 1 della legge 12.3.1999, n. 68).

Per le persone che, all'interno del percorso formativo, hanno evidenziato criticità che non permettono di ipotizzare uno sviluppo delle capacità tale da poter svolgere un'attività lavorativa in autonomia, sono stati individuati sostegni più adeguati al Progetto di Vita.

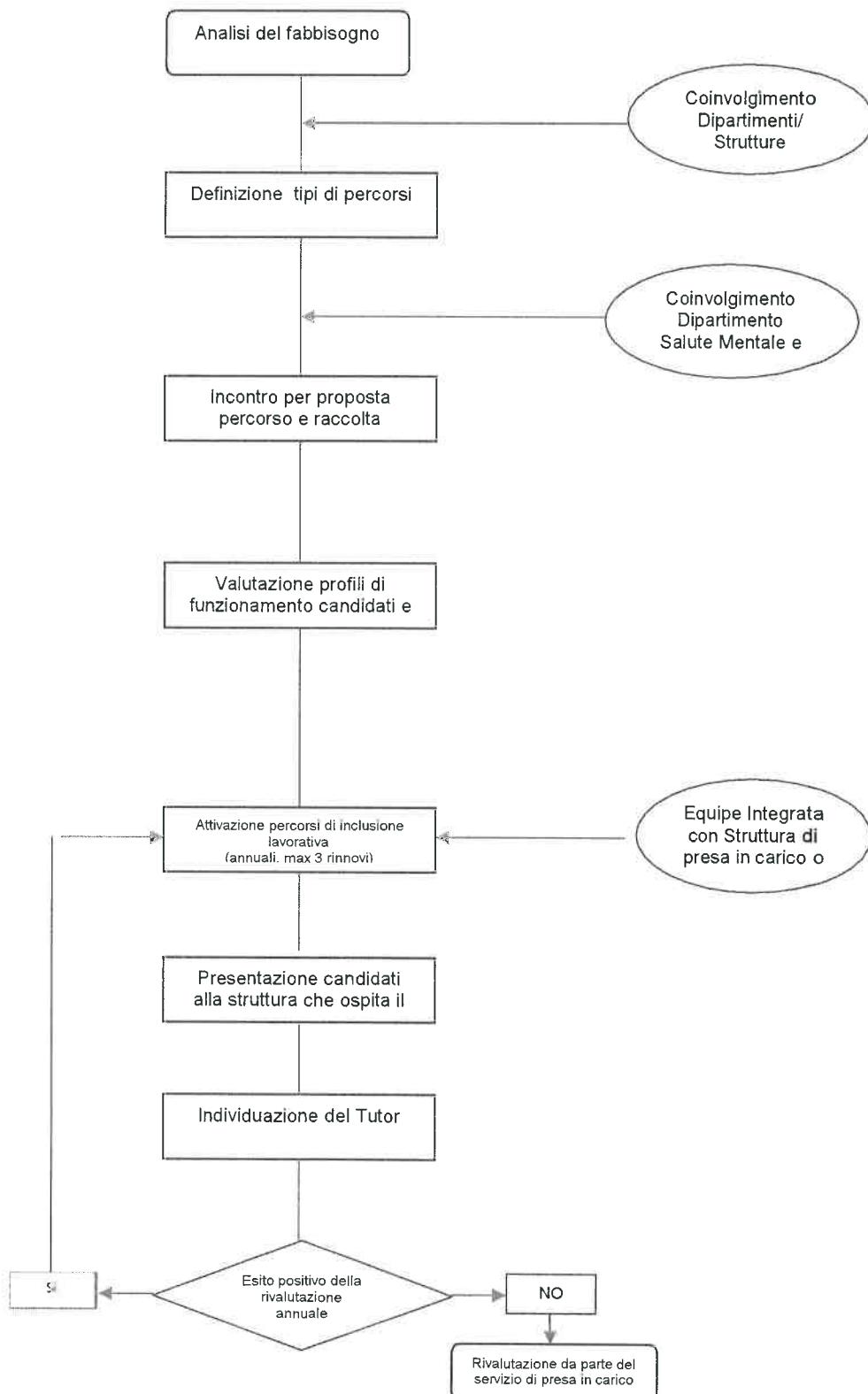
I buoni risultati dei due progetti precedentemente descritti suggeriscono di implementare l'esperienza, ampliando la platea dei beneficiari coinvolgendo nella selezione, oltre alle persone seguite dal Servizio Disabili, anche il Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze e le persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato, ma che non risultino in carico ai servizi ASL5 sopracitati.

Per definire la nuova progettualità verrà effettuata una valutazione del fabbisogno di attività nelle Strutture ASL5 che potrebbero ospitare i percorsi formativi di durata annuale, rinnovabili per un triennio, al termine dei quali potranno essere selezionate le eventuali nuove assunzioni a chiamata nominativa.

In sintesi il piano dell'azione:

- 1) Analisi fabbisogno attività aziendali che a cui potrebbero essere adibiti i percorsi di inclusione lavorativa
- 2) Definizione numero e tipologia di percorsi inclusione lavorativa
- 3) Incontro con il Dipartimento Salute Mentale e Dipendenze, la Struttura Semplice Disabili e il Collocamento Mirato per illustrare il percorso e richiedere candidature
- 4) Valutazione dei profili di funzionamento dei candidati in relazione per verifica appropriatezza dell'inserimento in relazione alla mansione da ricoprire
- 5) Presentazione dei candidati presso la struttura ritenuta più idonea ad ospitarne il percorso di inclusione lavorativa
- 6) Inserimento e individuazione del tutor aziendale che si raccorderà con l'Educatore dedicato al progetto che monitorerà l'inserimento
- 7) Annualmente verrà effettuata una valutazione dei risultati raggiunti dai singoli beneficiari dei percorsi di inclusione lavorativa, al fine di procedere con i rinnovi dei percorsi per quelle persone che hanno sviluppato buone capacità in termini di acquisizione di competenze, comportamento lavorativo, adattamento al contesto e capacità di lavorare in autonomia, tali da poter ipotizzare una futura assunzione

Flow Chart Azione 1





## Azione 2

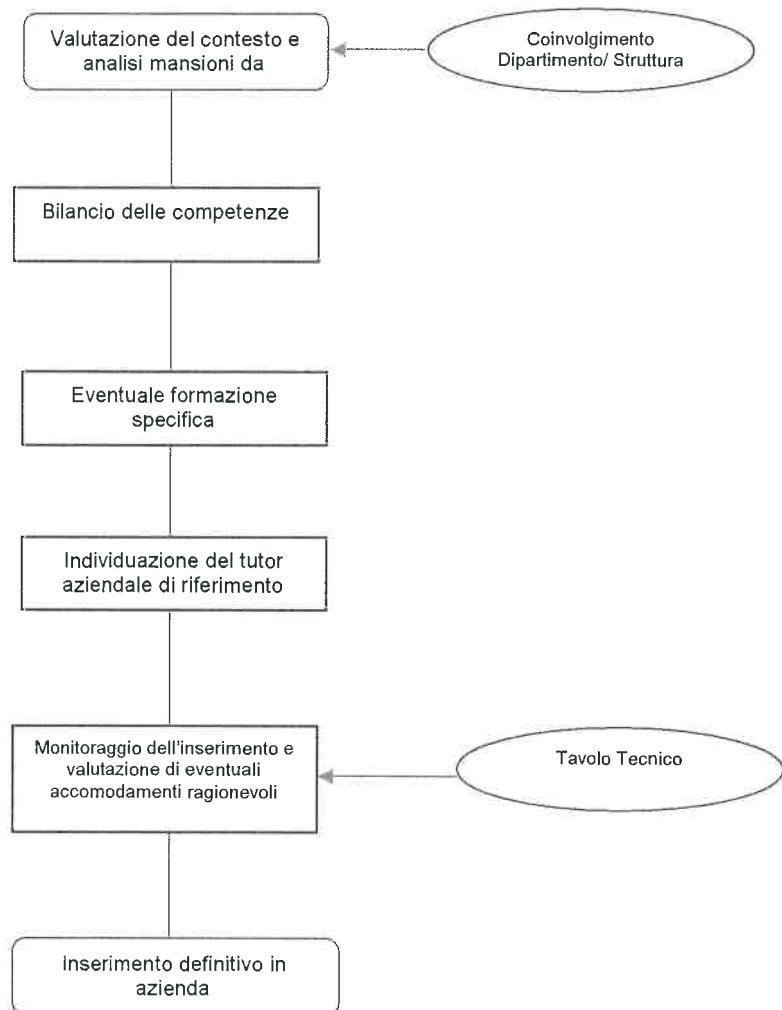
### Inserimento lavoratori L 68 neoassunti

L'inserimento del lavoratore in Azienda deve essere preceduto sempre da una programmazione iniziale puntuale, piuttosto che rischiare di procedere per tentativi ed errori.

Se nel caso delle assunzioni nominative derivanti dall'Azione 1, la valutazione delle competenze in relazione al contesto lavorativo assegnato, l'inserimento nel gruppo di lavoro e la necessaria formazione è già stata svolta, nel caso di selezioni svolte attraverso i nominativi segnalati dal Collocamento Mirato o in occasione di concorsi, è necessario procedere secondo un programma che preveda:

- 1) Valutazione del contesto lavorativo assegnato e analisi delle mansioni che dovranno essere svolte
- 2) Bilancio delle competenze del neo assunto
- 3) Eventuale formazione necessaria allo svolgimento dell'attività
- 4) Eventuali accomodamenti ragionevoli
- 5) Individuazione, all'interno del gruppo di lavoro, di una figura di tutoraggio che faciliti l'inserimento e che si interfacci, in caso di necessità, con l'Educatore assegnato al progetto

Flow Chart Azione 2





### Azione 3 **Sostegno lavoratori con disabilità**

Tra le funzioni del Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità, c'è il compito di recepire eventuali situazioni di disagio e/o difficoltà di integrazione e di elaborare, insieme al lavoratore, soluzioni operative volte alla risoluzione dei problemi.

Sul sito Intranet aziendale verrà pubblicizzata la possibilità di rivolgersi ad uno sportello dedicato, che si occuperà di raccogliere le richieste di sostegno e le informazioni necessarie alla redazione di un progetto personalizzato atto a superare le criticità, al fine di mettere in campo i necessari accomodamenti ragionevoli in collaborazione con la struttura di appartenenza del lavoratore.

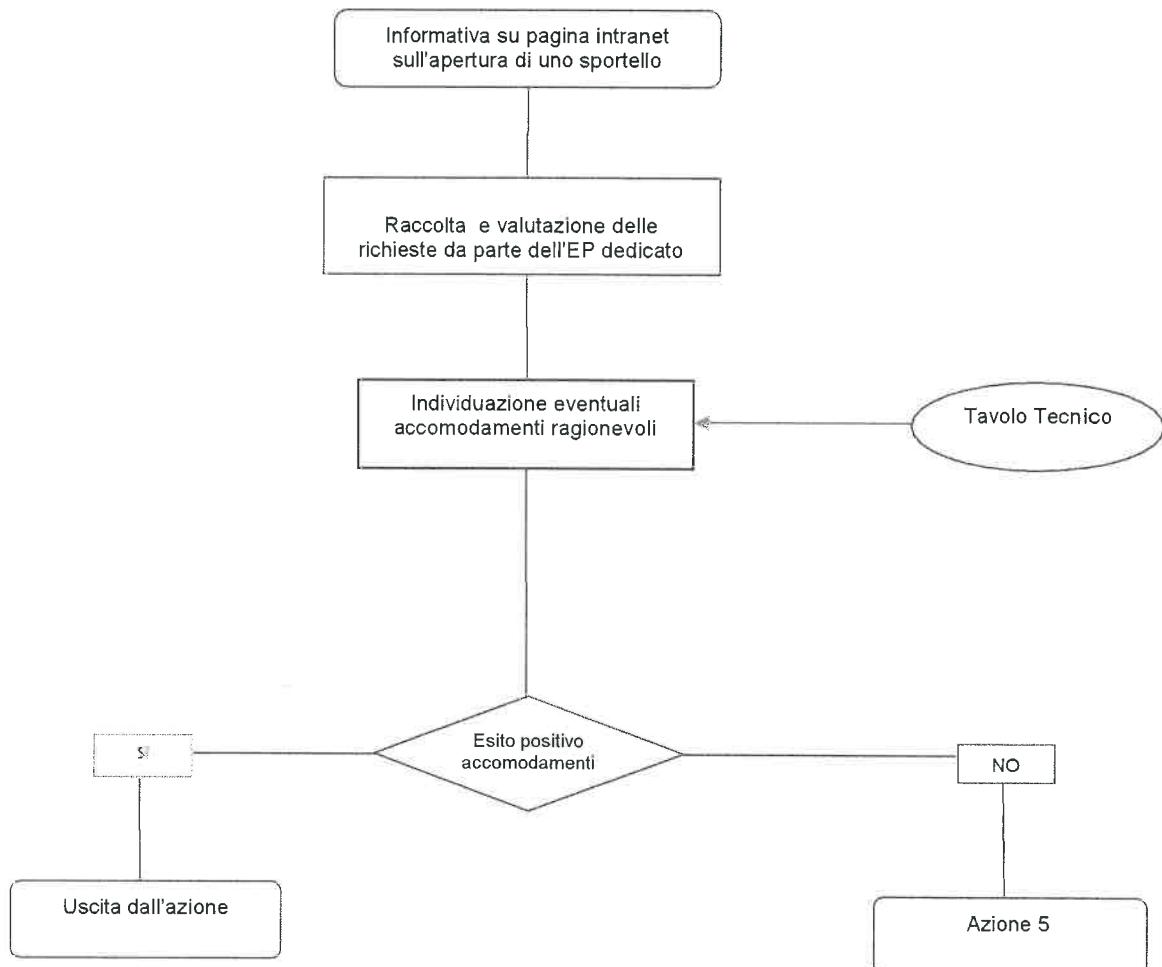
L'attività può essere avviata dietro segnalazione del lavoratore disabile o, previa comunicazione al diretto interessato, dietro segnalazione del datore di lavoro o di suo delegato (ad es. responsabile diretto).

Il Tavolo Tecnico si riunirà mensilmente per discutere i casi e analizzare i necessari accomodamenti ragionevoli da porre in essere.

In sintesi il piano dell'azione:

- 1) Pubblicizzazione attività su sito intranet aziendale
- 2) Apertura sportello dedicato (prevista la presenza dell'Educatore dedicato al progetto, che si occuperà di raccogliere le richieste)
- 3) In caso di necessità di sostegno, analisi dei bisogni e definizione di un progetto personalizzato condiviso con il Tavolo Tecnico
- 4) Piano delle azioni da attivare, che preveda l'attuazione di eventuali accomodamenti ragionevoli (es. adattamenti ergonomici, gestione di aspetti relazionali, modifiche all'attività lavorativa conciliabili con le esigenze di servizio, ecc.)
- 5) Monitoraggio, valutazione delle azioni e follow up

Flow Chart Azione 3



## Azione 4

### Formazione dedicata

Qualora si evidenzino particolari necessità di formazione, per facilitare la permanenza del lavoratore nella sede assegnata o per un eventuale ricollocazione che preveda l'acquisizione di nuove competenze, l'Educatore dedicato all'attività progettuale si occuperà di facilitarne il percorso formativo necessario.

L'azione sarà rivolta anche ai percorsi di inclusione lavorativa DGR 283/2017, per i quali è stato già predisposto, in collaborazione con l' RSPP, una formazione facilitata obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/08 e ss.mm.ii. ed i cui contenuti rispettano le indicazioni fornite dal previsto Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.

## Azione 5

### Ricollocaimento lavoratori con disabilità

Quando gli interventi correttivi derivanti dall'Azione 2 risultassero inefficaci o insufficienti all'integrazione del lavoratore con disabilità nell'ambito lavorativo a cui risulti assegnato, si procederà con una rivalutazione del bilancio delle competenze, in modo da poter individuare l'ambito più idoneo alla valorizzazione delle capacità del lavoratore.

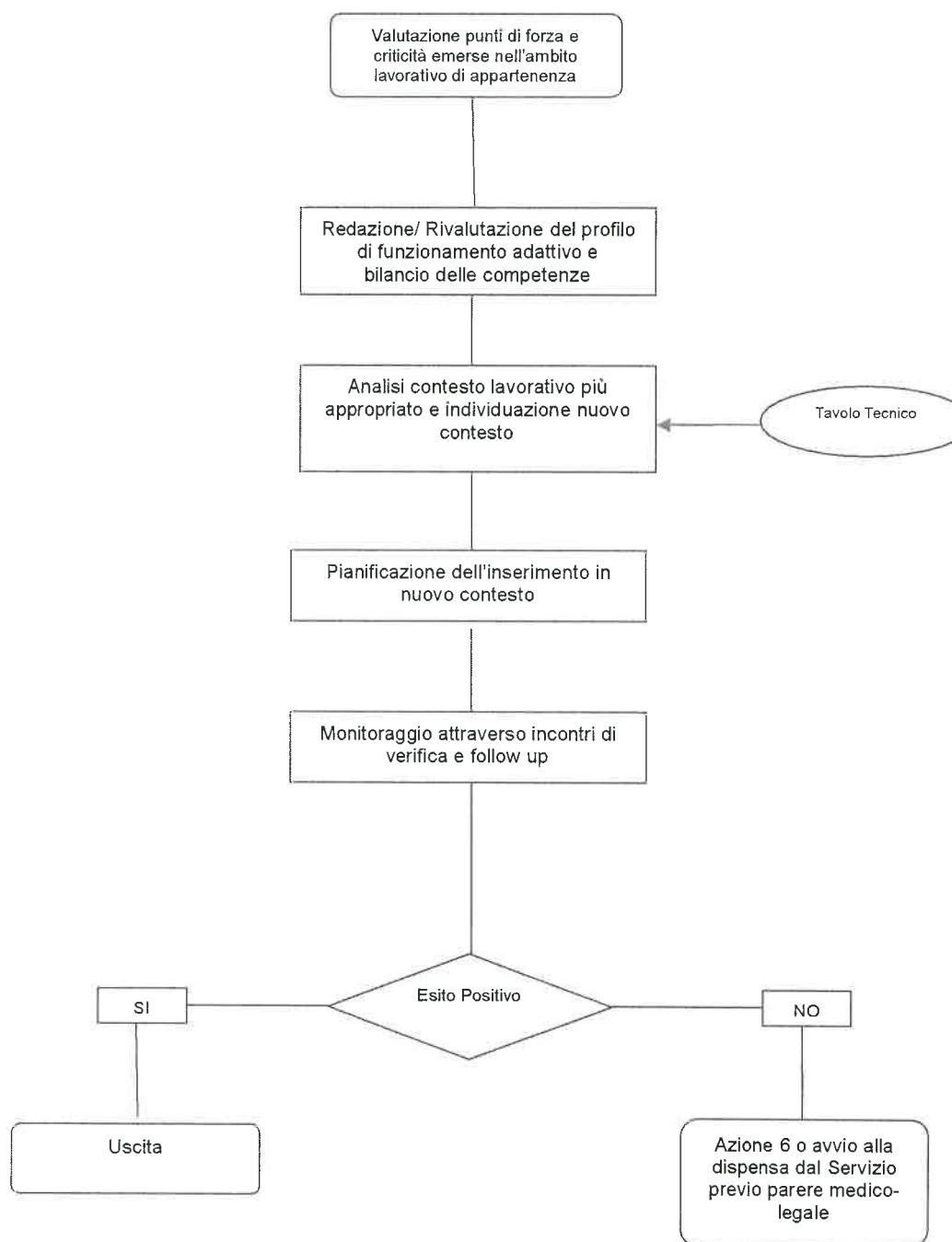
Per un'equa distribuzione delle persone con disabilità all'interno delle posizioni lavorative aziendali, anche al fine di favorirne l'integrazione, sarà stilata una mappatura dei servizi che non ospitano persone con disabilità associata ad un'analisi delle attività che vi si svolgono, in modo da poter valutare la possibilità di inserimento di lavoratori con competenze adeguate alle mansioni.

In sintesi il piano dell'azione:

- 1) Indagine in collaborazione con il responsabile del servizio della struttura di appartenenza finalizzata a raccogliere informazioni sulle competenze lavorative espresse e sulle criticità emerse
- 2) Redazione o rivalutazione del profilo di funzionamento adattivo o del bilancio delle competenze
- 3) Analisi del contesto lavorativo aziendale più appropriato al ricollocaimento

- 4) A fronte del parere favorevole del Responsabile del nuovo ambito lavorativo, messa a punto di un piano di inserimento condiviso con il lavoratore e la S.C. Gestione Risorse Umane
- 5) Programma di incontri di verifica e follow up per un monitoraggio dell'inserimento

Flow Chart Azione 5

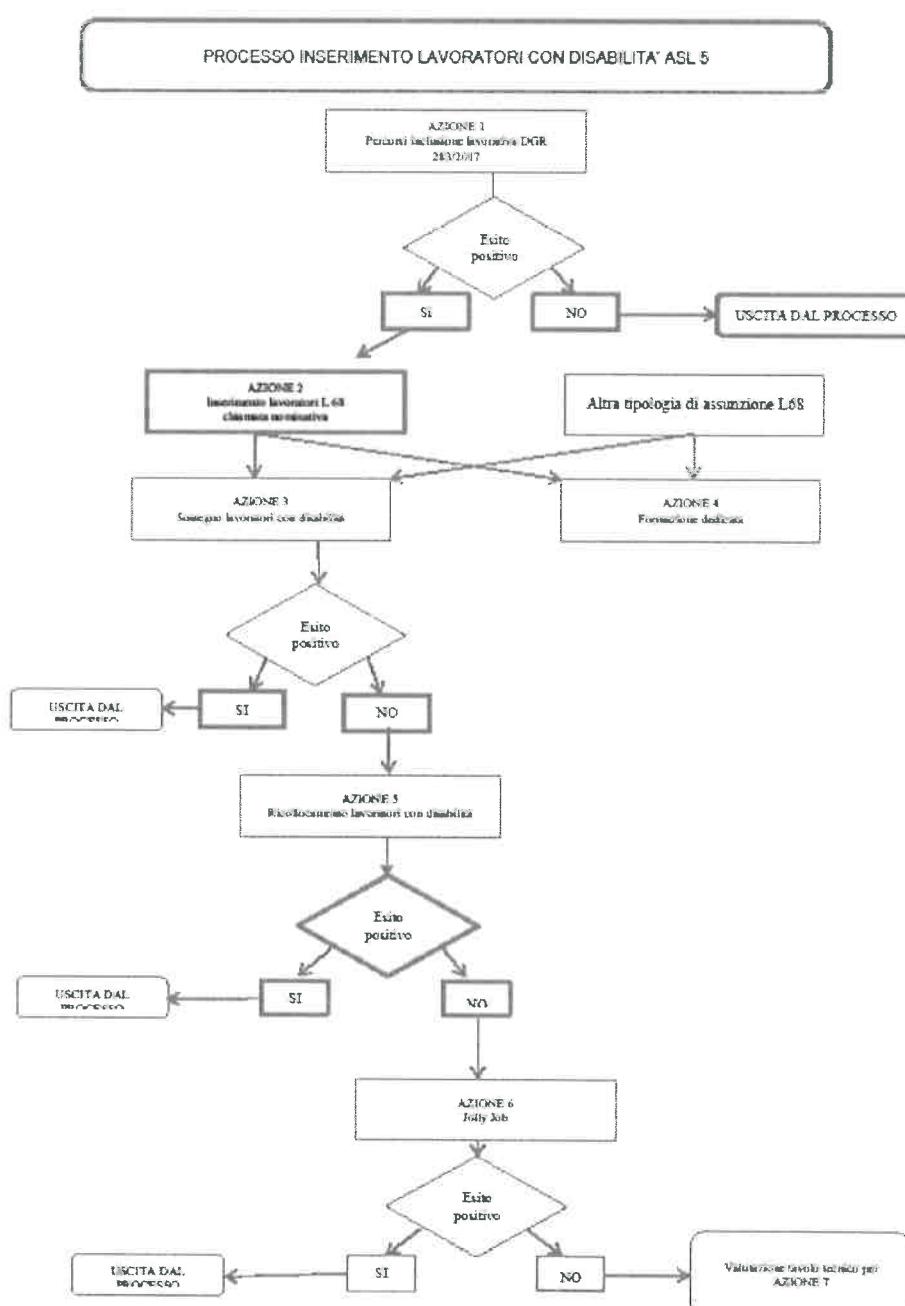


**Azione 6**

Qualora le azioni sopradescritte non fossero sufficienti a risolvere le criticità, il Tavolo Tecnico aziendale si riunirà per valutare le seguenti azioni:

- 1) Richiesta al Comitato Tecnico del Collocamento Mirato di accertamento per la compatibilità lavoratore-mansione ai sensi dell'Articolo 10 L.68/99, l'
- 2) Avvio alla dispensa dal servizio previo parere medico-legale (Pensione di inabilità ai sensi della Legge 335/95, risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi del D.lgs. 165/2001 per permanente inidoneità psicofisica al servizio, inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro ai sensi della Legge 274/1991).

### 3. FLOW CHART PROCESSO



#### 4. RESPONSABILITÀ

Al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, ASL 5 ha nominato, (Delibera n. 383 – 27 Aprile 2023) un Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (Disability Manager – D.M.) con le seguenti funzioni:

- a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- b) predisponde, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;
- c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Il DM concorda la definizione del progetto personalizzato atto a risolvere le criticità e le azioni da porre in essere negli incontri del Tavolo Tecnico, che si riunirà a cadenza mensile, con componenti fissi (S.C. Gestione Risorse Umane, Medico Competente, RSPP) e, a seconda della tipologia del caso trattato: Collocamento Mirato L68, Dipartimento di Salute Mentale, SS Disabili e i Responsabili delle Strutture in cui prestano servizio i lavoratori.

L'accertamento delle condizioni di disabilità ai sensi della Legge 68/99 è svolto dalle Commissioni di cui all'art. 4 della Legge 104/1992 (art. 1 c. 4 Legge 68/99 e s.m.i.).

La Commissione valutativa per il Collocamento Mirato è chiamata a valutare la capacità al lavoro, nelle sue varie dimensioni (attività mentali e relazionali, postura, locomozione e funzionalità degli arti, capacità di svolgere turni, attività in ambienti complessi o con particolari tipi di organizzazione del lavoro, ecc.) secondo i criteri e le modalità indicate dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 13.01.2000

Il medico competente nell'espressione del giudizio d'idoneità alla mansione specifica deve tenere presente le limitazioni, i rilievi e le raccomandazioni che la Commissione ha avanzato. Nel caso in cui il medico competente rilevi la cessata compatibilità fra la mansione specifica e le condizioni sanitarie del disabile, appurata l'impossibilità di un adeguamento del posto di lavoro o di mansioni alternative compatibili con il D.M., deve indirizzare il disabile ad una nuova visita di idoneità da parte della commissione territorialmente competente.

S.C. Gestione Risorse Umane, al fine di far fronte all'onere di legge, relativo alla quota d'obbligo di personale disabile, ha stipulato un rapporto convenzionale con il Centro per l'Impiego della Spezia, ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/99 e s.m.i, che prevede la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali.

La Struttura collabora inoltre a risolvere le criticità che possono presentarsi nell'inserimento lavorativo e all'individuazione di nuove sedi in caso di ricollocazione.

Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione valuta, insieme al Medico Competente, la compatibilità delle limitazioni del lavoratore con disabilità rispetto alla collocazione/ricollocazione lavorativa, e collabora all'individuazione dei necessari accomodamenti ragionevoli per favorirne l'inclusione.

## 5. RIFERIMENTI

### ESTERNI:

- Legge 104/1992 “Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”.
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili, come modificata dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151
- D.P.R. 29/10/2001 n° 461 “Regolamento recante semplificazione dei procedimenti per il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo, nonché per il funzionamento e la composizione del comitato per le pensioni privilegiate ordinarie”
- Dlgs n.151 14 settembre 2015 “ Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità” in attuazione L n.183 10 dicembre 2014 in tema di razionalizzazione e semplificazione dell'inserimento mirato delle persone con disabilità nel lavoro.
- Dlgs n.75 25 maggio 2017 art 10 “Decreto Madia – Nuove misure di sostegno alla disabilità”
- Deliberazione Giunta Regione Liguria 07/04/2017, “Linee di indirizzo regionali per i percorsi finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione”
- Dlgs 09 aprile 2008 n. 81 Testo unico Sicurezza e ss.mm.ii.

### INTERNI:

- Delibera del Direttore Generale n. 383/2023 “Nomina del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità ex art. 39 ter D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.”
- Delibera del Direttore Generale n. 422/2019 “Approvazione progetto sperimentale per l'attivazione di un Laboratorio Protetto presso il CTD di Gaggiola per il confezionamento dei plichi da inviare ai cittadini interessati al programma di screening”
- Delibera del Direttore Generale n. 314/2021 “Approvazione progetto per l'attivazione di percorsi finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia e alla riabilitazione rivolti a persone in condizione di disabilità presso ASL5, per la realizzazione di un Call Center Campagna Vaccinale Covid-19.