

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE**  
**EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unita Sanitaria Locale di Parma

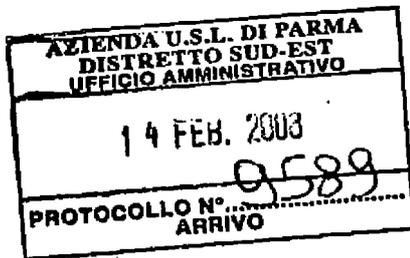
IVZ.IENDA I'ARNIA  
DISTRETTO SUD-EST  
**1 2 FEB. 2E08**  
DATA ill io11111/0 ..

**Dipartimento di Salute Mentale**

Il direttore  
Dr. Franco Giubilini

Protocollo 9589

Parma 30 gennaio 2008



**Ai Direttore Sanitario**

**Ai Direttore Amministrativo**

**Ai Coordinatore Prestazioni Socio Sanitarie**

**Ai Direttori di Distretto**

**Ai Responsabili CSM**

**Ai Referenti per gli inserimenti lavorativi CSM**

**Ai Coordinatori infermieristici CSM**

**OGGETTO:** invio del Documento "Linee guida per gli interventi di sostegno all'inserimento lavorativo nel quadro del progetti riabilitativi a favore degli utenti del Dipartimento di Salute Mentale"

Si invia per opportuna conoscenza documento in oggetto, con preghiera di massima diffusione tra il personale interessato

Cordiali saluti.

Il Direttore  
**- Dr. Franco Giubilini**

PP/corrip.DSM



**DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE**

**Linee guida per gli interventi di sostegno all'inserimento lavorativo  
nel quadro dei progetti riabilitativi a favore degli utenti  
del Dipartimento di Salute Mentale**

In adesione agli indirizzi sulle politiche per la salute mentale, il presente documento definisce gli ambiti ed i metodi inerenti i settori della formazione - lavoro, degli inserimenti lavorativi e degli interventi economici di supporto erogati a favore degli utenti del DSM all'interno delle progettualità riabilitative.

I cambiamenti normativi registrati negli ultimi anni stanno orientando i percorsi di integrazione socio — lavorativa per gli utenti con disagio psichico verso metodi più efficaci e definiti.

Del quadro legislativo di riferimento ricordiamo:

- La legge 381/91, che ha attribuito alla cooperazione sociale la finalità di inserire al lavoro quote significative di popolazione svantaggiata;
- La legge 68/99 (relativa al collocamento mirato), con obbligo di assunzione alle aziende con numero di dipendenti superiore a 15 unità;
- La legge 328/2000 che propone il sistema integrato di interventi ai servizi sociali rivolti al recupero ed all'integrazione sociale nonché al superamento delle forme di esclusione sociale delle persone disabili;
- La legge 2/2003 (norme per la promozione della cittadinanza sociale e per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali)
- Il FSE (Fondo Sociale Europeo), che ha sempre più privilegiato la formazione professionale dei soggetti a bassa contrattualità allo scopo di conciliare obiettivi di politica sociale nella lotta all'esclusione con obiettivi di politica del lavoro nello sviluppo locale;

Il DSM ha attivato, a partire dal 2001, un gruppo di lavoro, costituito dai referenti dei diversi CSM, per il confronto, la progettazione e la valutazione delle strategie inerenti gli interventi riabilitativi di alta complessità riguardanti in particolare:

- gestione Borse Lavoro
- Attività riabilitative orientate espressamente al recupero delle capacità lavorative
- Progetti formazione - lavoro

Con la costituzione della U.O. per la Riabilitazione, il gruppo di lavoro è confluito in tale struttura dipartimentale, assumendo l'assetto di Gruppo di Coordinamento Formazione lavoro (GCFL).

Le funzioni del GCFL si caratterizzano nel promuovere, coordinare e verificare sotto il profilo tecnico funzionale, in una logica di rete, interventi con:

1. Centri per l'Impiego
2. Enti formativi
3. Organizzazioni di categoria (del lavoro, del volontariato, del sindacato)
4. Cooperative sociali e di solidarietà sociale
5. Associazionismo
6. Enti locali e Servizi sociali annessi (Comuni e Comunità Montane).

L'obiettivo strategico del GCFL è quello di allargare l'offerta di opportunità per l'integrazione sociale e lavorativa a favore degli utenti dei servizi psichiatrici, spesso contraddistinti da un basso livello di contrattualità sociale.

Il referente territoriale del GCFL mantiene i rapporti con:

- Servizi Pubblici che si occupano di inserimento al lavoro per disabili e fasce deboli.
- Enti di formazione per la progettazione e l'attuazione dei percorsi di orientamento e formazione al lavoro.
- Altri Servizi socio - sanitari per la condivisione in rete dei progetti individualizzati
- Con l'Ente ospitante

### **Borse Lavoro e Inserimenti Lavorativi Protetti**

La Borsa Lavoro e l'Inserimento Lavorativo Protetto sono storicamente strumenti in uso ai servizi della riabilitazione psicosociale per persone con problemi psichici che vanno da un'età minima di 16 anni ad un massimo di 65 anni. Per tutti i pazienti che si avvicinano all'età anziana si rende necessario allacciare rapporti con Agenzie, Associazioni, Enti locali per la ricerca di risposte più adeguate ai loro bisogni.

Tali strumenti si propongono di avvicinare gli utenti al mondo del lavoro.

Le loro finalità principali, oltre alla funzione formative attraverso il lavoro, sono quelle di sostegno economico, di socializzazione, di integrazione e di funzione educativa e terapeutico - riabilitativa orientate all'acquisizione di competenze produttive fino all'inserimento lavorativo vero e proprio.

Oltre alle funzioni sopra citate, i percorsi di inserimento lavorativo rappresentano un significativo passaggio di emancipazione rispetto allo stigma e alla condizione di malato mentale e consentono di realizzare non soltanto reddito economico, ma anche scambi sociali altrettanto necessari all'equilibrio personale. Cominciare a svolgere un'attività lavorativa retribuita, anche se di impegno e remunerazione relativamente bassa, rappresenta comunque un gradino nel processo di trasformazione del proprio "status" e del proprio progetto di vita.

Sono state individuate tre tipologie di Borse lavoro:

- A - Borsa Lavoro Socializzante
- B - Borsa Lavoro Osservativa
- C - Borsa Lavoro Formativa

#### **A. Borsa Lavoro Socializzante**

La Borsa Lavoro Socializzante, attraverso l'inserimento in un contesto lavorativo e sociale, ha lo scopo di superare l'isolamento relazionale dell'utente, di moltiplicare le possibilità relazionali e di offrire punti di riferimento alternativi alla famiglia ed ai luoghi di cura. Ha la durata di 2 anni, rinnovabile sulla base di una puntuale valutazione in équipe.

**Obiettivi:**

recupero e/o mantenimento delle competenze sociali e relazionali  
crescita personale e dell'autostima  
valorizzazione delle risorse personali  
potenziamento delle autonomie di base  
primo step verso eventuali successive esperienze

**B. Borsa Lavoro Osservativa**

La Borsa Lavoro Osservativa ha lo scopo di analizzare quali abilità (aspecifiche, competenze professionali e non) l'utente coinvolto è in grado di mostrare o di attivare, in funzione di un inserimento lavorativo. Si rivolge a persone alla loro prima esperienza lavorativa, oppure a coloro per i quali non siano ancora state acquisite sufficienti conoscenze, relativamente alle aspettative a risorse personali, e con un quadro clinico complesso. Ha la durata di 6 mesi ed è rinnovabile per un massimo di 2 volte.

**Obiettivi:**

–osservazione in situazione  
–acquisizione di elementi di valutazione ed autovalutazione  
–formazione

**C. Borsa Lavoro Formativa**

La Borsa Lavoro Formativa, attraverso l'inserimento in un contesto lavorativo protetto, ha lo scopo di "formare" al lavoro. Ha la durata da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 1 anno.

**Obiettivi:**

–recupero e/o potenziamento delle abilità lavorative  
–acquisizione di competenze professionali specifiche  
–sviluppo delle competenze relazionali necessarie alla buona convivenza nell'ambiente lavorativo  
–acquisizione delle capacità necessarie per accedere autonomamente ad un lavoro  
–crescita personale e professionale

**Norme di utilizzo delle borse lavoro**

–la Borsa Lavoro è disciplinata dal D.P.C.M. dell'8.08.1985 e dalla Deliberazione della Giunta Regionale N 131 del 21.01.1986, integrata con Delibera N 948 del 18.03.1986.  
–Attualmente le risorse per la concessione delle Borse Lavoro rientrano nel budget del Distretto di competenza, con risorse dedicate.  
–La Borsa Lavoro è uno strumento riabilitativo che il Dipartimento di Salute Mentale può utilizzare a favore dei propri utenti.  
–La Borsa Lavoro si integra nel progetto riabilitativo di ogni utente e del suo percorso individualizzato.

- La Borsa Lavoro prevede l'inserimento dell'utente nell'ambiente lavorativo sia essa azienda pubblica, privata o cooperativa.
- La Borsa lavoro è tutelata da un'adeguata posizione assicurativa con l'INAIL per la copertura infortunistica e la responsabilità civile verso terzi; polizza stipulata dell'AUSL, ad eccezione del Comune di Parma che si assume l'onere per i cittadini del proprio Comune.
- Il datore di lavoro deve assicurare l'applicazione dell'utilizzo dei sistemi di sicurezza negli ambienti di lavoro (Legge 626)
- L'accordo tra datore di lavoro ed ente preposto (AUSL e Comune) è sancito da atto amministrativo definito Convenzione, con durata annuale rinnovabile e con possibilità di interruzione in qualsiasi momento del percorso, compilato dall'ufficio preposto e debitamente firmato dai referenti amministrativi delle parti.
- La Borsa lavoro prevede che l'utente sottoscriva un contratto di accettazione della stessa, nel quale vengono esplicitati modi e tempi di inserimento e durata complessiva del percorso.
- La Borsa Lavoro prevede un riconoscimento economico a chi ne usufruisce, esente da tasse e con quantificazione differenziata secondo la tipologia della stessa.
- La Borsa Lavoro prevede che il datore di lavoro con cui è stipulata la convenzione sia esente da oneri di carattere economico, fatte salve eventuali erogazioni di carattere liberale, che la stessa può elargire a titolo di integrazione.
- Alla Ditta con cui viene stipulata la Convenzione si richiede la disponibilità ad individuare un tutor interno, che possa affiancare l'inserito con modalità da concordare e verificare in itinere con il referente degli inserimenti lavorativi
- L'inserimento in Borsa lavoro viene monitorato dall'operatore di riferimento del GCFL, al fine di verificare l'andamento e l'idoneità del percorso. L'operatore ha il compito di mantenere i contatti con gli operatori di riferimento dell'Unità Operativa territoriale presso la quale l'utente stesso è in cura, con i quali concorda le azioni di monitoraggio, di accompagnamento ed i relativi momenti di verifica, al fine di "facilitare" le relazioni tra utente e l'ambiente di lavoro, e, se necessario, con i famigliari.
- L'inizio, il termine e le variazioni del percorso devono essere condivise con l'utente e con la Ditta e formalizzate attraverso documenti informativi inviati ai soggetti interessati.
- L'orario di lavoro, condiviso con l'utente e la Ditta, deve essere compatibile con le capacità di tolleranza dell'utente.
  - Borsa Lavoro Socializzante: 10 ore settimanali
  - Borsa Lavoro Osservativa: 15 ore settimanali
  - Borsa Lavoro Formativa: 20 ore settimanali
- Sono previsti 30 giorni lavorativi all'anno di ferie, da concordare con il datore di lavoro e l'operatore del GCFL.
- Le assenze per malattia sono contemplate, con presentazione della certificazione medica dell'impedimento (a cura del medico di base o del medico specialista). Le assenze superiori saranno debitamente valutate dall'équipe di riferimento dell'Unità Operativa.
- L'interruzione della Borsa Lavoro può essere determinata da:
  - . assunzione
  - . incompatibilità
  - . decisione dell'utente di non proseguire il percorso
  - . valutazione da parte dell'équipe dell'inadeguatezza del percorso
  - . decisione da parte della Ditta di non proseguire la collaborazione

—La Borsa Lavoro viene liquidata mensilmente con un compenso economico, previa presentazione entro il 5 del mese successivo del foglio firma attestante il regolare svolgimento dell'attività lavorativa, firmato dall'Azienda.

## **Procedure che regolamentano l'intervento**

### Invio e analisi del bisogno:

L'équipe del CSM territoriale valuta la domanda/bisogno, propone al referente del GCFL del proprio territorio l'ipotesi di percorso formativo/lavorativo integrato nel progetto riabilitativo individualizzato e compila la scheda di invio.

Il referente del GCFL del territorio di competenza accoglie la domanda ed analizza il bisogno attraverso la scheda di invio, i colloqui con l'utente ed i colloqui con i referenti del caso.

Il referente del GCFL del territorio definisce quale percorso formativo/lavorativo risulta idoneo tra quelli al momento disponibili:

- Borsa lavoro formative
- Borsa lavoro osservativa
- Borsa lavoro socializzante
- Corso di orientamento al lavoro
- Corso di formazione al lavoro
- Tirocinio formativo
- Accesso diretto al Collocamento mirato
- Accesso diretto al Centro per l'impiego

Il referente del GCFL verifica la fattibilità del percorso attraverso l'analisi della disponibilità economica e della risorsa occupazionale/formativa e riferisce l'esito delle ricerche all'équipe entro il tempo massimo di tre mesi.

Ad ogni Unità Operativa sono assegnate le risorse annuali ed è compito del referente del GCFL controllarne e monitorarne l'andamento, segnalando al responsabile di Unità Operativa, che a sua volta informerà la Direzione del Distretto e del Dipartimento, eventuali previsioni di scostamento.

Sulla base delle disponibilità economiche, sarà compito dell'équipe del CSM valutare le priorità di intervento.

### Progetto

- Il referente del GCFL del territorio ricerca l'ambiente lavorativo rispondente ai bisogni emersi, attraverso canali di ricerca propri o in collaborazione con le istituzioni preposte;
- svolge l'analisi ambientale in Ditta, contrattando mansioni e nicchia lavorativa;
- prepara la documentazione necessaria;
- concorda con l'équipe del CSM le azioni di accompagnamento e monitoraggio

### Verifica

È compito del referente del GCFL effettuare il monitoraggio dell'andamento degli inserimenti lavorativi del proprio CSM: a cadenza temporale definita, il referente del GCFL del territorio organizza incontri di verifica con i referenti del caso del CSM e con l'ente ospitante, al fine di analizzare l'andamento del percorso in funzione dell'obiettivo iniziale, considerare eventuali modifiche e variazioni, riprogettare nuove opportunità formativo/lavorative.

Resta inteso che l'équipe curante del CSM effettua tutte le verifiche necessarie previste per il buon andamento del percorso di cura del paziente.

### Procedure amministrative per l'attivazione delle borse lavoro

La proposta, formulata dal medico psichiatra del paziente, secondo la scheda in uso, deve essere autorizzata dal Responsabile della U.O. di riferimento.

Nel Distretto di Parma la proposta deve essere inviata alla Direzione del Dipartimento che, dopo averla validata, provvede a trasmetterla ai servizi amministrativi per l'attivazione del mandato di pagamento.

Nei Distretti di Fidenza, Sud -Est e Valli Taro e Ceno la proposta viene inviata agli uffici amministrativi dei Distretti che provvedono all'attivazione del mandato di pagamento.

Gli aspetti assicurativi sono regolati da convenzioni stipulate con l'INAIL da parte dei servizi amministrativi dei Distretti dell'Azienda USL ad eccezione del Comune di Parma che si assume l'onere delle convenzioni per i residenti nel proprio territorio.

## **Progetti Riabilitativi Individualizzati**

A supporto degli inserimenti lavorativi di soggetti con patologie e problematiche particolarmente gravi e di elevata complessità, il DSM affida Progetti Riabilitativi Individualizzati a bassa intensità a compagini sociali accreditate. Si tratta di Progetti Riabilitativi Individualizzati finalizzati a sviluppare le capacità autonome delle persone interessate in riferimento alla cura di sé, alla continuità nell'impegno richiesto, alla capacità di spostamento per raggiungere la sede di lavoro ed alle capacità relazionali, nelle fasi iniziali di inserimento lavorativo.

L'obiettivo primario dei Progetti Riabilitativi Individualizzati è quello di formare l'utente al lavoro sia riguardo la competenza professionale sia riguardo le abilità aspecifiche.

L'équipe del C.S.M. di riferimento territoriale analizza il bisogno e, in accordo con il referente del GCFL, invia formalmente la proposta, validata dal Direttore dell'UO, alla Direzione del DSM per la necessaria approvazione.

Il monitoraggio e le verifiche del progetto, effettuate dall'équipe curante del CSM, sono facilitate dal referente del GCFL che monitorizza il percorso di inserimento lavorativo.

Il Progetto Riabilitativo Individualizzato prevede la durata massima di un anno, rinnovabile sulla base di una attenta valutazione in équipe, validata dal Responsabile dell'Unità Operativa di Riabilitazione.

L'assegnazione del Progetto Riabilitativo Individualizzato comporta l'onere, da parte della compagine sociale individuata, di erogare direttamente all'utente la borsa lavoro e di stipulare la copertura assicurativa.

### Procedure amministrative per l'attivazione dei progetti riabilitativi individualizzati

La proposta, formulata dal medico psichiatra referente del paziente, deve essere vistata dal Responsabile della U.O. di riferimento ed inoltrata alla Direzione del Dipartimento per la necessaria validazione tecnica.

I Servizi Amministrativi distrettuali provvedono alla predisposizione degli atti necessari per l'avvio degli interventi.

È necessario dare comunicazione tempestiva delle eventuali variazioni e delle cessazioni.