

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE DEL DISABILE

-Premessa

-La transizione: dalla scuola all'occupazione

-Le tipologie di intervento in Italia

▪ La scuola

▪ La formazione

-Il modello di successo formativo dell'istruzione professionale

-Raccomandazioni

-Il Piano Individuale di Transizione

-Condizioni di successo

-Il ruolo dell'ANMIC e proposta operativa

PREMESSA

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione e quelli che erano fino a ieri dei punti fermi, oggi sono delle tappe di un più articolato traguardo che si scorge appena.

È quanto avviene nella storia della formazione professionale ed in particolare della formazione professionale dei disabili, proclamata dalla Costituzione Italiana la quale all'art. 38, terzo comma, sancisce che **“Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione ed all'avviamento professionale”**.

C'è voluto l'anno **1971**, con la legge **118**, affinché vedessero la luce specifiche norme a riguardo. Nell'**art. 23** si stabilisce che i mutilati ed invalidi civili dopo l'espletamento dell'obbligo scolastico siano ammessi a fruire delle provvidenze intese all'orientamento, all'addestramento, alla qualificazione e riqualificazione professionale a cura del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Ancora qualche anno, e con la **legge 845/78** in materia di formazione professionale, si introduce una normativa organica comprendente disposizioni relative ai disabili. Le competenze legislative ed amministrative vengono affidate definitivamente alle Regioni precisando che a loro spetta:

- **la programmazione di interventi** idonei di assistenza psico-pedagogica, tecnica e sanitaria nei confronti degli allievi affetti da disturbi del comportamento o da menomazioni fisiche o sensoriali al fine di assicurare loro il completo

inserimento nell'attività formativa e favorirne l'integrazione sociale (art. 3 co.1 lett a);

- **la qualificazione professionale** degli invalidi e dei disabili (evidentemente il termine disabile non è ancora usato nell'accezione omnicomprensiva di oggi), nonché gli interventi necessari ad assicurare loro il diritto alla formazione professionale (art. 4 co. 1 lett d).

La legge 104/92 interviene nel settore della formazione professionale dei disabili **recuperando ed integrando** le norme della 845/78, identificando il processo formativo come strumento preliminare da perfezionare e promuovere allo scopo di assicurare adeguate opportunità occupazionali anche in conformità con i cambiamenti strutturali del sistema economico.

L'art. 17 prevede l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati, garantendo attività specifiche per quegli alunni disabili che non sono in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari per l'acquisizione di una qualifica. Agli allievi che abbiano frequentato i suddetti corsi è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio.

Il riordino generale della formazione professionale verrà poi definito dalla **legge 197/97 (c.d. pacchetto Treu), art. 17**, come una prima fase di un più ampio percorso di riforma della disciplina in materia di occupazione.

A livello Comunitario, **l'art. 26** della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea (18.12.2000) sancisce l'inserimento dei disabili nel mondo del lavoro, nella società e nella vita comunitaria.

Cos'ha prodotto la formazione dei disabili in questi anni? Se devo essere sincero ha prodotto una opportunità di lavoro per gli Enti di formazione accreditati e per i formatori che hanno trasmesso le proprie competenze ad una platea di soggetti poco interessati perché:

- *perché inseriti in classi disomogenee,*

- *perché per alcuni lo stare in aula equivaleva al trascorrere del tempo in un centro sociale (fategli fare qualcosa ma teneteveli mezza giornata).*

Gli enti di formazione che pure hanno dovuto accreditarsi rispettando rigide normative, che ogni volta devono compilare formulari incomprensibili per presentare progetti finanziabili per corsi da erogare gratuitamente, non hanno mai potuto davvero capire quale fosse la ricaduta occupazionale dei propri interventi formativi.

Pertanto, quanto detto evidenzia che nelle attività di formazione ai disabili, sono troppo slegati tra loro i tre anelli di una catena che non può essere considerata se non come unità: SCUOLA-FORMAZIONE-LAVORO. Essa di fatto dovrebbe essere un unicum indissolubile, un prima durante e dopo che l’Agenzia Europea per i Bisogni Educativi Speciali (BES) e l’Istruzione Inclusiva raccomanda, ed è frutto di ricerca, studio e comparazione delle realtà dei paesi dell’Unione che noi ci sentiamo di condividere.

La transizione dalla scuola all’occupazione

Facciamo alcune considerazioni sul contesto di riferimento.

L’Agenzia Europea ha intrapreso un progetto di indagine definito processo di transizione dalla scuola al lavoro che ha riguardato la partecipazione di ben 16 paesi europei. Le tematiche affrontate hanno interessato in particolare:

- l’accesso dei ragazzi disabili alle opportunità educative dopo la scuola dell’obbligo;
- la situazione di occupazione/disoccupazione delle persone disabili,
- l’esistenza di una legislazione e di misure politiche specifiche per la fase di transizione o di azioni in favore dell’occupazione;
- elementi sensibili e positivi delle situazioni nazionali.

L’indagine ha tenuto conto delle iniziative adottate nelle scuole secondarie, nei centri di formazione professionale o nei settori educativi simili che si occupano di studenti che presentano qualunque tipo di disabilità, facendo emergere alcuni problemi quali:

1. ***L'accesso all'istruzione e alla formazione.*** Gli studenti disabili devono confrontarsi con le stesse scelte scolastiche degli altri studenti, ma in realtà i programmi vigenti orientano verso un benessere sociale o lavori di basso profilo. I giovani disabili non sono interessati alle scelte educative e i programmi di formazione ed istruzione non sempre rispondono ai loro interessi e alle loro necessità. Questo li pone in posizione di svantaggio nel mercato aperto del lavoro.
2. ***La preparazione e la formazione professionale.*** Nella maggior parte dei casi la formazione professionale non corrisponde alla realtà occupazionale; spesso si materializza in un'offerta a sé stante e di solito non indirizza a professioni complesse. Le persone disabili non ottengono le qualifiche idonee richieste dal mondo del lavoro; le iniziative di formazione dovrebbero essere più rispondenti alla domanda del mercato del lavoro.
3. ***La disoccupazione in cifre.*** Il numero dei disoccupati disabili è due o tre volte superiore a quello dei normodotati. I dati nazionali dei paesi membri riguardano solo la popolazione disoccupata iscritta nelle liste di collocamento, ma un'alta percentuale di persone affette da disabilità non risulta negli elenchi, dunque non ha neanche la possibilità di ottenere un primo lavoro. Il sussidio di disoccupazione per le persone disabili è diventato il terzo fattore-vetta della spesa sociale, dopo le pensioni di anzianità e le spese sanitarie.
4. ***Le aspettative e le attitudini.*** Tutti i documenti raccolti concordano su questo punto. Gli insegnanti, i genitori, i lavoratori e lo stato in generale sottovalutano le capacità delle persone disabili. La cooperazione è un fattore decisivo per giungere ad una valutazione obiettiva delle capacità di un alunno in tutti gli ambiti educativo-formativi compreso anche il passaggio al mondo del lavoro.
5. ***Accessibilità al luogo di lavoro.*** Esistono ancora problemi di accessibilità fisica ai luoghi di lavoro e al supporto tecnico e personale.
6. ***Miglioramento della legislazione in vigore.*** In alcuni paesi le indicazioni legislative specifiche per la transizione al mondo del lavoro sono assenti o inserite in sistemi poco flessibili. La possibilità di stabilire quote

occupazionali come misura di sostegno al lavoro delle persone disabili si presenta particolarmente difficoltosa sia sul piano legislativo che pratico.

Analizziamo ora cosa prevedono le tipologie di intervento in Italia.

La scuola

I ragazzi disabili che hanno concluso la scuola dell'obbligo possono scegliere tra il proseguire la scuola superiore, iscriversi ad un corso di formazione professionale o ottenere un contratto di apprendistato. La scelta è fortemente condizionata dalle opportunità presenti sul territorio, opportunità molto diverse nelle varie regioni italiane, soprattutto per quanto riguarda la formazione professionale.

Ciò fa sì che nella maggior parte dei casi si permanga nella scuola superiore (spesso non fino al termine del ciclo) e da questa poi si transiti in percorsi di formazione professionale per coloro che procedono verso l'inserimento lavorativo ovvero in percorsi assistenziali (centri diurni o laboratori protetti) per coloro che presentano maggiori difficoltà. L'assenza di proposte adeguate di formazione professionale o la limitata informazione spinge nel circuito assistenziale anche quei ragazzi ai quali l'occupazione potrebbe tendere una mano.

Recentemente con la **Legge 107/2015** (c.d. della buona scuola), si promuove un nuovo modo di creare ponti tra il percorso formativo degli studenti (disabili e non) e il mondo del lavoro che dovrebbe accoglierli. Sono questi, principi legislativi che ispirano l'azione della scuola dell'autonomia e il mondo lavorativo.

La normativa vigente, infatti, prevede, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi negli Istituti Tecnici e Professionali, per una durata complessiva di almeno 400 ore, e nei licei per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio, dei percorsi di alternanza "scuola-lavoro" al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti.

Il Dirigente Scolastico individua le imprese e gli enti pubblici o privati disponibili all'attivazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro e stipula con essi apposite convenzioni anche finalizzate a favorire l'orientamento scolastico e universitario dello studente. Le Convenzioni possono essere stipulate anche con musei, istituti e luoghi della cultura, Uffici centrali e periferici del Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo. Il Dirigente Scolastico, al termine di ogni anno scolastico, redige una scheda di valutazione sulle strutture con le quali sono state stipulate convenzioni, evidenziando la specificità del loro potenziale formativo e le eventuali difficoltà incontrate nella collaborazione.

Inoltre, a decorrere dall'a.s. 2015/2016 e' istituito presso le Camere di Commercio il **registro nazionale per l'alternanza scuola-lavoro**. Il registro e' istituito d'intesa con il MIUR, ed è organizzato in due aree:

- un'area aperta e consultabile gratuitamente, in cui sono visibili le imprese e gli enti pubblici e privati disponibili a svolgere i percorsi di alternanza (ente e numero massimo di studenti ammissibili, con i periodi dell'anno in cui e' possibile svolgere l'attività di alternanza);
- una sezione speciale del registro delle imprese dove sono inserite le imprese iscritte per l'alternanza scuola-lavoro.

Nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, e nel rispetto delle competenze delle regioni, al potenziamento e alla valorizzazione delle conoscenze e delle competenze degli studenti del II° ciclo possono concorrere anche le istituzioni formative accreditate dalle regioni per la realizzazione di percorsi di istruzione e formazione professionale, finalizzati all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione.

I giovani e gli adulti accedono ai percorsi realizzati dagli istituti tecnici superiori con il possesso di:

- diploma di istruzione secondaria di secondo grado;

- diploma professionale conseguito al termine dei percorsi quadriennali di istruzione e formazione professionale integrato da un percorso di istruzione e formazione tecnica superiore.

Per gran parte degli studenti con disabilità il passaggio alla formazione professionale garantirebbe loro l'acquisizione di alcuni pre-requisiti indispensabili per il lavoro.

Fondamentale è l'acquisizione delle capacità considerate prerequisiti all'inserimento lavorativo: autonomia personale, uso del denaro, uso dei mezzi pubblici. In altre parole, l'introiezione di una serie di comportamenti (saper essere), indispensabili per assumere responsabilmente il ruolo di lavoratore (capacità di relazione, capacità di stare in gruppo, capacità di eseguire autonomamente una mansione ma anche di chiedere aiuto, rispetto degli orari).

La formazione professionale

Oggi i corsi di formazione professionale prevedono forme:

- **gestite**, direttamente dalla regione o dalla provincia: C.P.F.P (Centri provinciali o regionali di formazione professionale) e **sono gratuiti**;
- **gestite**, da Enti convenzionati riconosciuti in base alla legge 845/78: C.F.P. (Centri di formazione professionale accreditati in convenzione) e **sono gratuiti**;
- **private**, autorizzati dalla Giunta Regionale, che vanno a integrare il sistema formativo e **sono a pagamento**.

Negli ultimi anni sono state sperimentate esperienze di **formazione mista**, che utilizzano la dimensione professionale pratica, propria dei Centri di Formazione Professionale, coordinata e integrata con quella offerta dalla scuola superiore.

Questa dimensione, promuove il consolidamento di competenze scolastiche di base e l'acquisizione di alcuni prerequisiti indispensabili per il lavoro, ma non assicura una graduale transizione dalla scuola all'occupazione, fase ancor più delicata per i disabili. La strada da percorrere appare ancora lunga e irta di problemi.

Il modello di successo formativo dell'istruzione professionale.

Secondo le indicazioni emerse dallo studio dell’Agenzia Europea, la creazione di un modello di successo formativo dell’istruzione professionale e il passaggio al mondo del lavoro degli studenti disabili, ha bisogno che tutta una serie di fattori o modelli di successo siano strettamente correlati e si sostengano a vicenda.

Tali modelli di successo, che possono migliorare “l’efficacia del sistema FP” e la transizione degli studenti con BES e/o disabilità riguardano:

1. (Il Modello di) la gestione dell’istituto di formazione professionale

- attraverso la promozione di una efficace Direzione Scolastica degli istituti di istruzione e formazione professionale ai quali va garantito adeguato sostegno nello sviluppo di politiche inclusive in cui le differenze tra gli studenti siano considerate un elemento “normale” della cultura educativa;
- la Gestione dei gruppi multidisciplinari, che devono essere composti da personale adeguatamente preparato (per esempio formatori, consulenti del lavoro, mentori, ecc.), e dotato di risorse a disposizione, per curare il passaggio degli studenti al mondo del lavoro. Tali gruppi devono sostenere la creazione e l’attuazione di piani di studio personalizzati.

2. (Il Modello di) l’istruzione e formazione professionale

- Progettazione del Curriculum orientato allo studente;
- Utilizzo di piani individuali di istruzione, apprendimento, formazione e di accompagnamento al mondo del lavoro;
- Strategie di riduzione dell’abbandono scolastico;
- Rispondenza tra le richieste del mercato del lavoro e le competenze dei discenti.

3. (Il Modello degli)gli studenti

- Attenzione alle capacità degli studenti;
- Rispondenza tra le opportunità di lavoro e i desideri e le aspettative degli studenti;
- Presenza di reti di cooperazione con aziende locali per la formazione pratica e/o professionale dopo il diploma.

4. (Il Modello) il mercato del lavoro

- Creazione di Canali preferenziali con i datori di lavoro locali/aziende per tirocini e opportunità di lavoro in base alla fiducia e alle esperienze;
- Sostegno agli studenti ed ai datori di lavoro nella fase di transizione verso il mercato del lavoro;
- Fornire assistenza nel prosieguo delle attività per stabilizzare l'occupazione degli studenti nelle aziende. (follow-up)

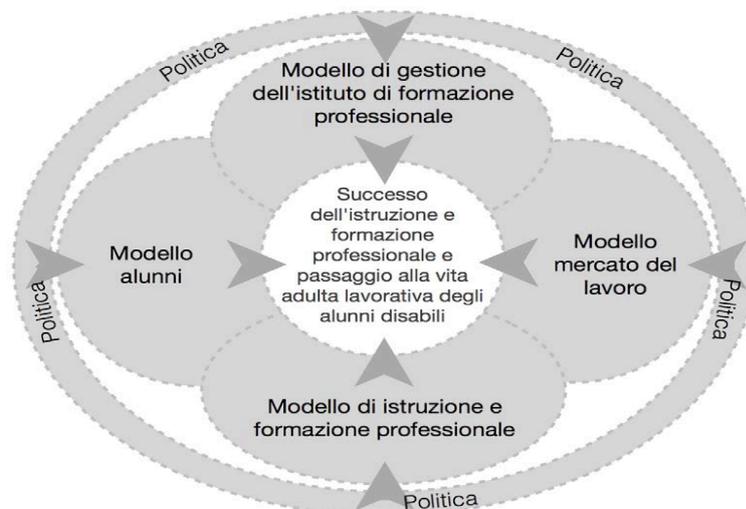


Figura del Modello di istruzione e formazione professionale

La figura mostra i quattro modelli e come questi partecipano all'interno del sistema generale, vale a dire offrire ad alunni in situazione di handicap un'istruzione e una formazione professionale di successo e la transizione al mondo del lavoro. Il livello politico, rappresentato dal cerchio esterno, può influenzare i fattori interni ai modelli.

Raccomandazioni.

Alcune raccomandazioni possono essere utili per spingere ad allineare le politiche

scolastiche in modo che ogni modello (o fattore di successo) possa contribuire e concorrere all'obiettivo finale del sistema di istruzione e formazione professionale.

Come coniughiamo le opportunità di lavoro con i desideri e le aspettative degli studenti?:

- allineando i programmi ai fabbisogni professionali attualmente richiesti o che saranno a breve richiesti dalla domanda del mercato del lavoro regionale;
- mantenendo un orientamento all'alunno durante tutti i programmi di istruzione e formazione professionale, utilizzando i piani individuali;
- fornendo opzioni di istruzione e formazione professionale tra cui scegliere (ad esempio percorsi diversi, livelli di qualificazione, durata del programma);

L'istituto di istruzione e formazione professionale deve creare partenariati e strutture di networking con un pool di imprenditori locali, per una stretta cooperazione in materia di supervisione della formazione pratica degli studenti e il loro collocamento dopo il diploma, al fine dell'adattamento dei metodi/tecniche pedagogiche nelle aziende;

La scuola/istituto professionale deve creare e mantenere rapporti di lunga durata con i datori di lavoro locali per la cooperazione tra formazione pratica e avviamento al lavoro;

Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro va sorretto da un adeguato sostegno per tutta la fase di transizione. Gli studenti devono essere informati delle possibilità occupazionali, essere aiutati con le domande di lavoro. Per sostenere adeguatamente gli studenti e i datori di lavoro nella fase di transizione è utile attuare piani individuali.

Il Piano Individuale di Transizione (PIT)

E giungiamo così al **Piano Individuale di Transizione** che è uno strumento in cui si annota il passato, il presente e il futuro auspicato dal giovane disabile. In esso sono contenute le informazioni riguardanti lo spazio vitale del giovane: le circostanze familiari, l'anamnesi, il tempo libero, i valori etici di riferimento, il bagaglio culturale e le notizie sull'istruzione e sulla formazione.

Il Piano contribuirà a:

- Accrescere le chances dello studente disabile di ottenere un lavoro adeguato;
- Collegare gli interessi, i desideri, le motivazioni, le competenze, le capacità, le attitudini e le abilità dello studente con i requisiti prescritti dalla professione, dal mondo del lavoro, dall'ambiente lavorativo e dalle aziende;
- Accrescere l'autonomia, la motivazione, l'autopercezione e la sicurezza del disabile;
- Creare una situazione vincente per il il disabile uomo o donna e i suoi colleghi.

Un piano di transizione è strettamente legato al piano educativo e dovrebbe essere formulato quanto prima possibile, in ogni caso entro il termine dell'istruzione dell'obbligo. Il Piano intende colmare il gap tra la scuola e il mondo del lavoro.

Il P.I.T. -piano individuale di transizione- , in sostanza, propone una struttura che vuole assicurare un ingresso nel mondo del lavoro, struttura che riflette un processo dinamico e coinvolge:

- Le caratteristiche dello studente (capacità, abilità, competenze e aspirazioni)
- Le richieste e i requisiti del mondo del lavoro e
- Una revisione costante del piano d'azione.

Condizioni di successo.

Le condizioni di successo in questa sfida le abbiamo individuate in cinque aree:

- **organizzare** una vera e propria rete di servizi a supporto degli inserimenti mirati;
- **mettere in sequenza** ed in rete tutte quelle esperienze e risorse (istituzionali e di volontariato, di cooperazione sociale, associative) che operano negli ambiti educativo-formativi, della socializzazione, della realizzazione, della sperimentazione di nuove forme di produzione etc.;

- **riconoscere** l'inserimento lavorativo come fase di un percorso di crescita e di valorizzazione della persona nella sua dinamicità e nelle sue potenzialità anche e soprattutto con l'uso del P.I.T.;
- **abbandonare** la logica vincolistica e coercitiva per **abbracciare** quella del coinvolgimento e del confronto aperto su ogni nuova ipotesi di inserimento;
- **abbandonare** i meccanismi di gestione tutta istituzionale e **favorire** una gestione sociale e concertata.

L'inserimento nel mondo del lavoro delle persone disabili non può essere ora pensato come un fatto puramente organizzativo, o come una scommessa di superamento di alcune resistenze culturali, ma deve far parte di un più articolato processo di riorganizzazione e di valorizzazione delle risorse produttive nelle singole situazioni territoriali.

D'altra parte, il grado di successo di un inserimento lavorativo e della sua accettazione dipende in maniera diretta dalla vivacità e dinamicità economica e sociale dello stesso sistema economico e produttivo. Quanto più questo vive condizionamenti che ne limitano lo sviluppo tanto più l'inserimento lavorativo di una persona disabile verrà interpretato come vincolo e intralcio alla produzione di ricchezza.

Il ruolo dell'ANMIC nella formazione del disabile per il mondo del lavoro:

la proposta.

Quale può essere il ruolo dell'ANMIC in questa realtà appena illustrata. L'Anmic rappresenta le persone fragili per farne conoscere la dignità, le abilità e le pari opportunità e nel contempo è sensibile alle esigenze e alla cultura imprenditoriale. È sua aspirazione conciliare i bisogni e le caratteristiche dei lavoratori e le reali qualità e necessità delle aziende.

Nel perseguire tale obiettivo, in tutte le realtà dove sarà possibile, stabilirà un network di contatti e rapporti con le imprese, le università gli enti pubblici e le associazioni di categoria.

Rileverà le difficoltà e le resistenze da parte datoriale nell'applicazione della Legge 68/99, causate in massima parte da carenza di informazioni. Sarà proprio compito sensibilizzare attraverso seminari ed incontri affinché si possa trasformare la mentalità dell'obbligo in quella dell'opportunità affinché il **disabile** venga visto come portatore di ricchezza e non come fruitore di ricchezza.

Al termine del percorso scolastico l'Anmic prenderà in carico la persona fragile (costruendo con questo il P.I.T. -piano individuale di transizione-), affinché possa seguire un iter di durata annuale (o pluriennale ove necessario) teso a favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro. Il percorso ha una sua propria finalità, può anche diventare un passaggio obbligato per chi vuole entrare nel mondo del lavoro e si pone come elemento di congiunzione fra il mondo della scuola e quello del lavoro.

Si indirizzerà il soggetto verso obiettivi realistici consolidando e potenziando le abilità e le competenze già acquisite ma ancora non sufficienti per entrare attivamente nei contesti lavorativi.

Quindi l'obiettivo che l'Associazione propone è la conoscenza della persona con disabilità e, costruendone il suo P.I.T. -piano individuale di transizione-, definirne il suo orientamento per indirizzarlo verso obiettivi concreti e contestualizzati, rispetto alla realtà lavorativa locale, evitando di inserire la persona nell'ambiente lavorativo decontestualizzato in cui rischia di svolgere compiti e funzioni non appropriate alle reali competenze, puntando invece sulla **formazione tecnico specialistica a seconda delle richieste aziendali locali**.

Fasi del percorso proposto

Le fasi del percorso immaginato prevedono

1. un primo step per l'Accoglienza.

L'Associazione individuerà figure professionali adatte a intessere colloqui di accoglienza al fine di conoscere i corsisti ed informarli sulle caratteristiche del percorso che stanno per intraprendere.

2. in seguito si gestiranno i **Colloqui di orientamento.**

Lo psicologo e l'assistente sociale coglieranno attraverso varie strategie le abilità e le aspirazioni personali emergenti, considerando che:

vi sono persone che pur con le limitazioni determinate dalla menomazione, sono in grado di svolgere un'attività lavorativa come qualunque altro lavoratore;

- persone che sono in grado di esercitare le proprie abilità come qualunque altro lavoratore se vengono superate barriere tecniche e architettoniche o se si dotano di adeguati ausili;
- soggetti che, anche se posti nelle migliori condizioni possibili (vedi sopra) non sono in grado di raggiungere i livelli di operatività degli altri lavoratori, ma possono esercitare un'attività accettabile;
- persone che, in relazione alla gravità della menomazione, non possono essere inserite in attività comuni ma che possono trovare una collocazione, se opportunamente assistite, in attività protette;
- persone che, in relazione al tipo ed alla gravità della menomazione, non possono essere inserite in alcuna attività lavorativa se non unicamente ai fini "terapeutici"

Questa fase sarà utile agli operatori per comprendere quale è l'effettivo limite della disabilità che si ha di fronte e una volta compreso il quadro generale della situazione e il lavoro che la persona con disabilità può e vuole fare secondo il suo desiderio in termini di prospettive personali e professionali, si propone un percorso formativo che interessa una o più aree.

3. l'implementazione dei **Corsi di formazione.**

(a questo punto) A seconda delle richieste aziendali si organizzano diverse tipologie di corso, cercando sempre di costruire gruppi omogenei. L'Anmic stipulerà convenzioni con le diverse imprese favorendo l'incrocio tra domanda e offerta.

Si prevede obbligatoriamente una fase di tirocinio direttamente nelle aziende che hanno richiesto profili professionali determinati. Si rende così possibile l'avvicinamento tra la figura del lavoratore disabile e il datore di lavoro che avranno entrambi l'opportunità di crescita professionale.

4. Il Tutoraggio e supporto all'inserimento lavorativo

Sono momenti altrettanto essenziali nella fase di avvio del lavoro, per cui è previsto un periodo di prova attingendo ai contratti interinali secondo i principi ispiratori della Legge 68/99.

5. Infine ma non per ultimo, è importante la Sensibilizzazione delle imprese.

L'Anmic organizzerà dei seminari presso le aziende e le imprese affinché quest'ultime possano apprezzare il **disabile come portatore di ricchezza e non come fruitore di ricchezza.**

Conclusioni

Concludendo, la nostra proposta si pone come una scommessa tesa ad inserire i disabili nel mondo del lavoro, come epilogo del loro percorso formativo scolastico e addestrativo professionale.

Grazie