

**SUPSI**

TESI DI MASTER DI

CAPRARA CINDY

MASTER OF ADVANCED STUDIES

IN PEDAGOGIA E DIDATTICA SPECIALE

ANNO ACCADEMICO 2019-2020

**TRANSIZIONE**

**SCUOLA SPECIALE - APPRENDISTATO**

**TIPI DI SOSTEGNO ATTIVI SUL TERRITORIO TICINESE**

**E ANALISI DEL POST - FORMAZIONE**



RELATRICE LAURA RUSCONI

*Ringrazio tutte le persone che mi sono state accanto e che mi hanno sostenuta in questo lavoro di tesi, in particolare i miei genitori, la mia famiglia, i miei amici, i colleghi e la mia relatrice.*

*Ringrazio inoltre il Servizio di integrazione professionale dell'Ufficio assicurazione invalidità e l'Ufficio della pedagogia speciale per la preziosa collaborazione.*

*“In cuore abbiamo tutti un cavaliere pieno di coraggio, pronto a rimettersi sempre in viaggio.”*

*Gianni Rodari*

**SUPSI**

## **Abstract**

Cindy Caprara

Master of Advanced Studies in Pedagogia e didattica speciale

Transizione scuola speciale – apprendistato. Tipi di sostegno attivi sul territorio ticinese e analisi del post – formazione

Laura Rusconi

L'obiettivo del presente lavoro di tesi è quello di individuare i sostegni possibili per persone con bisogni educativi speciali durante la formazione professionale di base a livello cantonale con un'analisi empirica effettuata su un campione rappresentativo di 124 individui e dei loro percorsi formativi. Nello specifico si analizzeranno i dati di ex allievi di scuola speciale che dispongono di una decisione ufficiale da parte dell'Ufficio assicurazione invalidità (UAI).

Per la realizzazione del presente lavoro si è resa necessaria la collaborazione dell'Ufficio della pedagogia speciale per la raccolta dei 124 nominativi e dell'UAI per la trattazione dei dati.

Lo scopo è approfondire le modalità con le quali l'UAI tratta queste casistiche per poi capire quale livello e che tipo di tirocinio svolgono questi giovani, analizzare come questi ultimi vengono assunti e si inseriscono nel modo del lavoro (con quale tipo di contratto) e in che misura necessitano un sostegno da parte dell'UAI sottoforma di rendita di invalidità al termine della formazione.

Attraverso la statistica descrittiva sarà possibile verificare l'esistenza o meno di sostanziali differenze tra l'area del Sopraceneri e del Sottoceneri, formulando delle ipotesi sulle possibili cause e capire se il tipo di formazione scelta può avere delle conseguenze sull'erogazione di una rendita di invalidità per incapacità parziale o totale al lavoro.

## Indice

1. INTRODUZIONE.....	1
2. QUADRO TEORICO .....	3
2.1. Scuole speciali e quarto ciclo delle scuole speciali.....	3
2.2. La formazione professionale di base in Svizzera .....	4
2.3. Transizione scuola speciale ed apprendistato.....	5
2.4. La capacità e l'incapacità lavorativa.....	6
2.5. L'Ufficio assicurazione invalidità: il servizio di integrazione professionale .....	8
2.6. Sostegni attivi durante le prime formazioni professionali .....	9
3. PRESENTAZIONE DELLA PROBLEMATICHE AFFRONTATA .....	11
3.1. La domanda di ricerca .....	11
4. RACCOLTA DATI.....	13
4.1. Metodologia .....	13
4.2. Popolazione considerata.....	13
5. ANALISI DEI DATI.....	14
5.1. Analisi regionale delle possibili differenze di richieste per provvedimenti professionali all'Ufficio AI, per tipo, livello e luogo dove vengono svolte le formazioni.....	14
5.1.1. Analisi secondo l'esito delle richieste sottoposte all'UAI .....	15
5.1.2. Tipi di provvedimenti riconosciuti dall'UAI .....	16
5.1.3. Analisi secondo il livello formativo riconosciuto .....	17
5.1.4. Analisi secondo il luogo di formazione.....	17
5.1.5. Analisi secondo il tipo di formazione .....	18
5.2. Analisi delle possibili correlazioni tra il tipo di formazione, le assunzioni e la rendita erogata in seguito .....	20
5.2.1. Analisi delle assunzioni post - formazione .....	20
5.2.2. Analisi delle rendite erogate post - formazione .....	21

6. CONCLUSIONI.....	24
6.1. Risposta alla domanda di ricerca.....	24
6.2. Limiti di ricerca.....	28
7. BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA .....	29

#### ALLEGATI

1. Centro professionale e sociale
2. Inclusione andicap Ticino
3. Fondazione Diamante
4. Sant'Angelo Loverciano
5. Gli operatori pedagogici per l'integrazione
6. L'istituto della transizione e del sostegno

# 1. Introduzione

Il tema del presente lavoro di diploma è strettamente legato all'esperienza professionale quasi decennale svolta presso l'Ufficio assicurazione invalidità (in seguito UAI) in qualità di consulente in integrazione professionale. In questi anni mi sono occupata di valutare il potenziale lavorativo di giovani con disabilità di varia natura attraverso l'orientamento professionale, l'analisi dei limiti funzionali e degli aiuti necessari alla prima formazione professionale. Ho avuto il piacere di operare in stretta collaborazione con i docenti del quarto ciclo di scuola speciale vivendo e conoscendo da vicino la realtà delle varie strutture presenti sul territorio ticinese dedicate all'inserimento lavorativo per persone con disabilità. Da questa proficua collaborazione sono nate alcune riflessioni legate al percorso formativo delle persone con disabilità al termine della scuola speciale. Proprio in quest'ottica ho deciso di dedicare il lavoro di tesi per l'ottenimento del Master of Advanced Studies in pedagogia e didattica speciale al tema della transizione scuola speciale - apprendistato delle persone con disabilità dopo la fine del quarto ciclo professionale di scuola speciale.

Nel capitolo dedicato all'UAI, si passa in rassegna agli aiuti possibili per le persone con disabilità e si illustra la procedura per accedervi.

Nel quadro teorico si analizzano concetti chiave come la scuola speciale ed il suo funzionamento, l'evoluzione della formazione professionale di base in Svizzera, le conseguenze per la popolazione considerata e il processo di transizione scuola speciale - apprendistato. Infine, si esplicita il concetto di capacità ed incapacità lavorativa per capire i limiti che possono riscontrare gli allievi con bisogni educativi speciali nell'esercizio della professione e come sono tutelate queste limitazioni da un'eventuale perdita economica.

Il presente lavoro vuole indagare alcune variabili della formazione come il luogo del tirocinio, il tipo ed il livello di formazione e in che misura questi allievi necessitano di una rendita d'invalidità al termine della formazione per colmare un'eventuale incapacità al lavoro.

Si analizzeranno anche le assunzioni nel post – formazione ed i relativi tipi di contratto.

È successo spesso di interrogarsi su quali fossero gli aspetti importanti da lavorare durante la scolarità speciale per favorire l'inserimento professionale di questi allievi una volta rilasciati dal circuito scolastico, al fine di garantire un percorso di tirocinio il più armonico possibile.

Capita sovente che i docenti di scuola speciale si trovino dinnanzi al dilemma se favorire l'insorgenza di competenze pratiche o piuttosto di rinforzo e apprendimento di competenze prettamente scolastiche. Il presente lavoro di tesi non cercherà di rispondere a questo

interrogativo ma di illustrare quali sono gli ambiti di tirocinio più quotati per questa fascia di popolazione e se al termine di questi percorsi i giovani con disabilità hanno una capacità lavorativa spendibile nel libero mercato del lavoro oppure se sono collocati in ambiente protetto.

I docenti di scuola speciale detengono una grande responsabilità nel periodo di transizione scuola – lavoro. Sono infatti chiamati ad esprimersi in merito all'orientamento professionale dei propri allievi trovandosi dinnanzi ad una difficile scelta: tirocinio o laboratorio protetto? Questo compito arduo viene svolto valutando le potenzialità e gli interessi degli allievi in collaborazione con la rete di professionisti in un'ottica di pedagogia dei genitori che svolgono anch'essi un ruolo cruciale in questa scelta. La metodologia pedagogia dei genitori sigilla il patto educativo tra scuola, famiglia e istituzioni, consolidando la persona con disabilità al fine di rafforzare le sue competenze e trasferirle in contesti futuri (Moletto & Zucchi, 2013).

È infatti grazie al lavoro di rete che ho potuto seguire da vicino molti progetti di inserimenti sia protetti che professionali.

Lo scopo di tale lavoro è contribuire ad una riflessione generale circa il futuro lavorativo delle persone con disabilità di varia natura e sulla base di un'analisi dei dati statistici di un campione rappresentativo mostrare dei risultati empirici su cosa succede una volta che gli allievi hanno terminato la scuola speciale, nello specifico il ciclo di orientamento professionale.

Attraverso l'analisi delle rendite di invalidità al termine della formazione professionale ci si può rendere conto se e in che misura gli allievi di scuola speciale sono autonomi o se presentano comunque un'incapacità al lavoro.

## 2. Quadro teorico

### 2.1. Scuole speciali e quarto ciclo delle scuole speciali

Le scuole speciali cantonali fanno capo alla Sezione della pedagogia speciale ed accolgono minori con disabilità psichiche, mentali, fisiche e sensoriali non autosufficienti in maniera parziale o totale, che hanno bisogni di scolarizzazione o educativi speciali in un contesto comunitario e protetto<sup>1</sup>. La scuola speciale cantonale è suddivisa in due istituti: l'Istituto delle scuole speciali cantonali del Sopraceneri (ISSP) con sede a Giubiasco e l'Istituto delle scuole speciali cantonali del Sottoceneri (ISST) con sede a Lugano. I docenti specializzati operanti in questi contesti sono formati per la presa a carico e l'istruzione di allievi con bisogni educativi speciali in classi ad effettivo ridotto. Come affermano Ianes e Cramerotti (2013), spesso i docenti intervengono contemporaneamente su una classe per rispondere in modo ottimale ai bisogni individuali dei singoli allievi, operando in un'ottica di differenziazione didattica. Le scuole speciali sono strutturate secondo dei cicli: il primo ed il secondo ciclo accolgono allievi dai quattro ai dodici anni, il terzo ciclo accoglie ragazzi dai dodici ai sedici anni ed il quarto ciclo adolescenti che hanno ottenuto il proscioglimento dell'obbligatorietà scolastica e che possono beneficiare di un supporto per il loro inserimento nel mondo del lavoro, protetto e no. Esistono tre diversi scenari possibili per i giovani che intraprendono un quarto ciclo: il primo per ragazzi con disabilità gravi, che verranno indirizzati verso centri diurni o laboratori protetti. Il quarto ciclo pratico è invece rivolto a giovani con bisogni educativi speciali di media gravità che svolgono prove lavorative principalmente in strutture sociali e laboratori protetti. Agli allievi più autonomi viene invece offerta la possibilità di frequentare il quarto ciclo di orientamento professionale (COP), il cui scopo principale è sfruttare il tempo per il potenziamento delle capacità scolastiche e svolgere degli stages orientativi volti ad un apprendistato. Occorre che i docenti del quarto ciclo seguano delle piste d'azione per facilitare le numerose transazioni che i loro allievi vivranno durante il loro percorso formativo (Curchod, Doudin & Lafortune, 2012). La pedagogia speciale non ha come scopo unico l'individuazione di strategie didattiche finalizzate al potenziamento degli apprendimenti scolastici, "ma si raffronta con le tematiche fondamentali dell'educazione, della formazione e della qualità della vita della persona con disabilità, prima, durante e dopo la scuola (Ianes & Tortello, 2003). La

---

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni [www4.ti.ch/decs/ds/sps/sezione/](http://www4.ti.ch/decs/ds/sps/sezione/)



scuola speciale termina al massimo al compimento dei 20 anni oppure quando si è trovato un collocamento al giovane, che sia protetto o un tirocinio.

## **2.2. La formazione professionale di base in Svizzera**

La formazione professionale di base permette agli apprendisti di entrare nel mondo del lavoro dopo la scolarità obbligatoria ed è disciplinata a partire dal 1930 da disposizioni federali. Dal 2004 è in vigore la quarta revisione della Legge sulla formazione professionale del 13 dicembre 2002, versione del 1° gennaio 2019 (LFPr) che ha proposto delle novità di grande rilevanza soprattutto per ciò che concerne le persone con bisogni educativi speciali. Entro la fine del 2016 è stata avviata la formazione di base biennale con certificato federale di formazione pratica (CFP), che ha rimpiazzato la formazione empirica<sup>2</sup>.

Il sistema formativo professionale svizzero è contraddistinto ad oggi dallo svolgimento in parallelo sia della formazione presso la scuola professionale che in azienda, dove si svolge la parte pratica. La zona grigia potrebbe attualmente includere quegli allievi la cui frequentazione della scuola presenta un problema. Grazie alla formazione empirica, i ragazzi delle scuole speciali avevano la possibilità di formarsi unicamente in azienda ottenendo un certificato delle competenze ed ovviando alla pressione del dover frequentare dei corsi scolastici. Con la soppressione della formazione empirica è venuta a mancare la possibilità di adattare il curriculum formativo all'apprendista con delle limitazioni. Ne consegue che le persone con un problema di salute senza le caratteristiche per conseguire un CFP non hanno più la possibilità di seguire una formazione professionale secondo la LFPr e dovranno quindi propendere direttamente per un collocamento protetto senza tentare una formazione. La formazione empirica consentiva di definire un programma formativo individuale per gli apprendisti e di adeguare gli esami finali alle loro capacità individuali. Oggi questa impostazione individuale del programma formativo non è più possibile perché le ordinanze CFP sono standardizzate trasmettendo competenze uniformi. Per contro il punto di forza di questo cambiamento è che grazie alla formazione CFP biennale molti allievi possono ottenere un titolo federale riconosciuto e quindi spendibile nel libero mercato del lavoro.

In conclusione, la formazione professionale ha cercato di raggiungere un aspetto normalizzante e standardizzato per tutti, penalizzando a volte le persone che in passato avrebbero potuto beneficiare di una formazione di tipo empirico. Questo cambiamento ha portato le varie

---

<sup>2</sup> Per maggiori informazioni [www.news.admin.ch/news/message/attachments/49006.pdf](http://www.news.admin.ch/news/message/attachments/49006.pdf)

istituzioni, compresa la scuola speciale, a ragionare sul tipo di sostegno che i ragazzi con bisogni educativi speciali necessitano durante la formazione professionale di base. Nel capitolo legato ai sostegni alla prima formazione si offre una panoramica dei sostegni presenti sul territorio a sostegno di persone con difficoltà di varia natura.

### **2.3. Transizione scuola speciale ed apprendistato**

Il processo di transizione dalla scuola al mondo del lavoro costituisce un momento importante e di forte cambiamenti per la vita di ogni persona. Per questo motivo, questo passaggio è incentrato su delle ipotesi che creano forte dibattito, soprattutto in riferimento alle persone con disabilità.

La transizione scuola - lavoro costituisce un processo di orientamento comune che comporta un cambiamento di status e di funzione fondamentale per l'integrazione della persona nella collettività indipendentemente dalla presenza di una disabilità (Organizzazione internazionale del lavoro [ILO], 1998). Gli allievi di scuola speciale sono spesso confrontati nel loro percorso scolastico con rapporti privilegiati, sia per l'effettivo ridotto delle classi, che per le attenzioni speciali degli insegnanti. Per loro il passaggio al mondo "normalizzante" del lavoro deve essere ben pianificato e necessita di supporti esterni nella maggioranza delle situazioni. Se per la scuola si parla di inclusione scolastica, per il lavoro si parla di inserimento lavorativo. Se durante la scuola speciale gli sforzi per rendere un contesto inclusivo viene seguito con tanti aggiustamenti adattati alle caratteristiche individuali della persona, quando si tratta di lavoro questi aggiustamenti alla persona diventano complessi e non scontati. Proprio per questo motivo, come illustrato più avanti, è importante per la persona con bisogni educativi speciali di poter disporre di una rete di professionisti che facilitino questa transizione (Ianes & Cramerotti, 2013).

Secondo Marchisio e Curto (2019), quando si parla di "inserimento scolastico" al centro troviamo la persona con disabilità, che deve essere aiutata a raggiungere un profitto scolastico tale da poter essere inserita in un contesto. Nell'ipotesi inclusiva invece è il contesto l'elemento da modificare; non è la persona che deve raggiungere un livello di funzionamento che le consenta di essere inserita in uno spazio dato, ma è quello spazio che deve essere tenuto a modificarsi per consentire la piena partecipazione del singolo (Ianes & Tortello, 1999).

È proprio in questa prospettiva di adattabilità del contesto che i docenti di scuola speciale si adoperano per capire quanto l'allievo disponga delle caratteristiche per poter essere inserito in un dato contesto lavorativo, attraverso una valutazione mirata delle competenze sia scolastiche

che pratiche. Siccome l'UAI riconosce una sola formazione di base, bisogna disporre un buon orientamento professionale al fine di trovare un posto di tirocinio adeguato alle limitazioni ed alle potenzialità della persona con disabilità, per non metterla in una situazione irreversibile di handicap (Parpan-Blaser, Wyder, Calabrese, Lichtenauer, & Uberti, 2015, gennaio).

Tempo fa le istituzioni erano responsabili di decidere dove le persone con disabilità venivano collocate al termine della scolarità speciale. Come affermano Marchisio e Curto (2019) questo collocamento poteva avvenire “in un luogo di tutti o in un luogo speciale (p.22)”, a dipendenza delle caratteristiche della persona con disabilità che nell'allora modello medico, racchiudevano in maniera sostanziale le possibilità esistenziali della persona. Dal collocamento si è poi passati a parlare di integrazione. L'integrazione prevedeva la condivisione di spazi tra le persone con disabilità e gli altri. Il concetto di integrazione, pur non presumendo la modifica strutturale e sistematica del contesto, iniziava a introdurre l'idea che non fosse solo l'individuo con disabilità a doversi adattare al contesto ma che anche il contesto dovesse mutare per rendere questa integrazione possibile.

In conclusione, si può asserire che la transizione scuola speciale – lavoro è una fase evolutiva molto delicata che influirà sulla costruzione della persona determinandone l'inserimento o l'esclusione dal mondo del lavoro.

La nostra attenzione è focalizzata sugli allievi con bisogni educativi speciali che si trovano a transitare da un contesto protetto come la scuola, ad un contesto normalizzante come il mondo del lavoro. Lentamente e con una certa fatica, si sta passando dal modello integrativo al modello inclusivo, dove la modifica del contesto è sistematica e strutturale indipendentemente dal tipo di popolazione che vi accede. Nonostante questa politica stia prendendo piede sul territorio, ci sono degli allievi che non sono pronti per svolgere un tirocinio nel libero mercato del lavoro e per i quali bisogna quindi trovare soluzioni maggiormente “protette”. L'importante compito delle istituzioni è quindi quello di garantire una transizione considerando i limiti e le potenzialità della persona, al fine di poterne permettere la piena partecipazione.

#### **2.4. La capacità e l'incapacità lavorativa**

La capacità lavorativa rappresenta un concetto economico e corrisponde al rendimento della persona con disabilità in una determinata professione nel mercato del lavoro. Corrisponde ad una percentuale variabile dallo 0% al 100%. La grande sfida dei docenti di scuola speciale al termine del quarto ciclo consiste nel valutare ipoteticamente chi tra gli allievi con disabilità ha una capacità lavorativa sufficientemente valorizzabile sul piano economico, cioè chi può

ambire dopo il tirocinio ad un salario non sociale nel mercato del lavoro e quindi intraprendere una formazione professionale.

Questa valutazione è tanto complessa quanto importante poiché andrà a determinare il futuro professionale degli allievi con disabilità. I docenti si basano sia sulle conoscenze scolastiche del ragazzo, che sulle capacità pratiche valutate attentamente tramite degli stages orientativi. Il progetto lavorativo viene costruito dalla rete di sostegno della persona con disabilità, solitamente composto dai docenti del quarto ciclo delle scuole speciali, la famiglia e gli eventuali terapeuti. Una volta che il docente ha formulato l'ipotetico orientamento professionale, previa domanda ufficiale, lo trasmette all'UAI che si occuperà di valutare se le ipotesi formulate dal docente sono attuabili. Chi risulta in possesso delle capacità lavorative residue può provare a dimostrare di essere abbastanza capace da accedere al lavoro nel significato che ha per tutti i cittadini (Marchisio & Curto, 2019). Gli altri restano confinati nei cosiddetti "lavori speciali" e quindi inseribili unicamente in ambito protetto con una rendita di invalidità. Le famiglie vengono puntualmente informate che al termine della scuola speciale i loro figli si troveranno di fronte ad un bivio: la formazione professionale o la rendita di invalidità (alcuni casi, anche se rari, sono rifiutati dall'UAI poiché ritenuti senza danno alla salute). Può succedere che i genitori abbiano dei progetti per i propri figli che non risultano realizzabili o compatibili con la realtà lavorativa; in questo caso i docenti del quarto ciclo hanno un ruolo cruciale nell'analisi della realtà; attraverso degli stages lavorativi possono testare i giovani nei vari contesti di lavoro, condividendo in seguito con la famiglia un progetto lavorativo veritiero. Nella letteratura Marchisio e Curto (2019) sostengono che "la misurazione della capacità lavorativa finalizzata a regolare l'accesso al mondo del lavoro si configura come una discriminazione" (p.77) perché se per le persone con disabilità la capacità al lavoro viene misurata, coloro che non hanno un deficit possono accedere al mondo del lavoro senza alcuna valutazione preliminare. Una volta assunte, le persone "normodotate" possono regolare e sperimentare la loro esperienza di lavoratori attraverso tentativi, fallimenti e successi mentre la persona con disabilità "non può aspirare a essere pienamente lavoratore fino a quando non fornisce dimostrazione a priori che può esserlo" (Marchisio & Curto, 2019, p.77). Questo potrebbe sembrare discriminatorio nei confronti delle persone con disabilità, ma come vedremo nel capitolo successivo la valutazione della capacità lavorativa serve a tutelare la disabilità facendo corrispondere una rendita di invalidità a chi subisce una perdita di guadagno a causa del danno alla salute. L'UAI riconosce il problema di salute, tuttavia l'inserimento della persona con disabilità nel mondo del lavoro non dipende unicamente dalla disabilità, ma dalla situazione di handicap prodotta dall'interazione tra la persona con disabilità ed il contesto. Infatti, persone

con lo stesso deficit possono avere degli inserimenti molto diversi in luoghi diversi (Escriva, 2004).

## **2.5. L'Ufficio assicurazione invalidità: il servizio di integrazione professionale**

Wettstein, Schmid e Gonon (2000) affermano che “in base alla legge federale sull'invalidità, giovani e giovani adulti con difficoltà o handicap possono beneficiare di un sostegno dell'assicurazione invalidità (AI) per svolgere una formazione professionale” (p.61).

Per avere diritto a prestazioni dell'AI occorre avere un danno alla salute di lunga durata che ostacola in parte o completamente l'esercizio dell'attività lucrativa o l'esecuzione delle mansioni ordinarie<sup>3</sup>. Non importa se il danno alla salute sia di origine psichica, fisica o mentale e neppure se sia presente dalla nascita o sia subentrato a seguito di un infortunio o di una malattia. Chi intende far valere il diritto a prestazioni dell'AI deve presentare una richiesta ufficiale al proprio ufficio cantonale di domicilio. Lo scopo dei provvedimenti d'integrazione è di migliorare o ripristinare la capacità al guadagno degli assicurati. Se l'invalidità è però tale da non consentirlo, possono essere offerti collocamenti in ambiente protetto. Al termine del quarto ciclo delle scuole speciali si possono ipotizzare tre scenari. Il primo riguarda coloro che non hanno le capacità per sostenere un tirocinio, necessitando quindi di una rendita di invalidità per essere inseriti in ambito protetto. Il secondo scenario (più raro) comprende coloro che non desiderano avere aiuti da parte dell'UAI. La terza possibilità include coloro che hanno diritto ad un sostegno di provvedimenti professionali da parte dell'UAI, che rappresenta il tema centrale della nostra analisi. Il primo provvedimento di integrazione da considerare per i ragazzi che hanno un potenziale lavorativo è quello dell'orientamento professionale. La prestazione da parte dell'UAI prevede una consulenza di specialisti in integrazione sotto forma di colloqui e, se necessario, di test psicometrici. Coloro che non dispongono delle capacità minime per affrontare una formazione faranno richiesta per ottenere una rendita straordinaria di invalidità che può essere versata solo dal mese successivo al compimento dei 18 anni e dopo la fine della scuola speciale. Per coloro che hanno invece un potenziale formativo, i docenti del quarto ciclo contattano il consulente AI in un sistema di collaborazione ormai consolidato da anni, per decidere se e come procedere a livello di richiesta ufficiale per provvedimenti professionali. Dal momento in cui l'istruttoria per la raccolta dati è completata e sussiste il diritto a suddetti provvedimenti, il consulente AI valuterà quali misure attuare tra: orientamento professionale,

---

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni [www.ahv-iv.ch/p/4.04.i](http://www.ahv-iv.ch/p/4.04.i)

aiuto nella ricerca di posti di accertamento (stage) e di tirocinio, sorveglianza durante tutta la formazione ed il riconoscimento di spese suppletive che rappresentano la differenza tra le spese che la persona dovrà presumibilmente sostenere e quelle che avrebbe avuto svolgendo una formazione analoga se non fosse stata invalida<sup>4</sup>.

Durante il tirocinio il consulente in integrazione professionale si occupa di sorvegliare la formazione fungendo da referente tra famiglia (se la persona assicurata è minorenni), datore di lavoro e scuola. Al termine della formazione, attraverso degli accertamenti lavorativi e la valutazione del datore di lavoro, l'UAI calcola il grado d'invalidità causato dalle limitazioni funzionali.

La percentuale di rendimento a fine formazione corrisponde alla resa lavorativa ed è stabilita dal datore di lavoro del tirocinio e da altri datori di lavoro, presso i quali il consulente AI può ordinare un accertamento. Le rendite cui si ha diritto diversificano secondo il grado d'invalidità: 1/4 di rendita (grado d'invalidità dal 40% al 49%), 1/2 rendita (grado di invalidità da 50% a 59%), 3/4 di rendita (grado di invalidità 60-69%), o rendita intera (grado di invalidità dal 70%).

## **2.6. Sostegni attivi durante le prime formazioni professionali**

I sostegni attivi presenti sul territorio si distinguono fondamentalmente in due categorie: i centri convenzionati AI e i sostegni proposti dal Cantone per le persone in formazione in difficoltà con o senza un provvedimento professionale da parte dell'AI.

I maggiori centri convenzionati con l'UAI (allegati 1 – 4) sono: il centro professionale e sociale, inclusione handicap Ticino, la fondazione Diamante e Sant'Angelo Loverciano.

I servizi sono invece gli operatori pedagogici per l'integrazione (OPI) (allegato 5) e l'istituto della transizione e del sostegno (allegato 6).

In presenza di una garanzia da parte dell'UAI per provvedimenti professionali, il consulente può decidere se sostenere i costi di una formazione in un centro convenzionato o l'assunzione dei costi dell'intervento dell'OPI.

Questi centri prevedono l'insegnamento di varie abilità ed attività, quali ad esempio quelle domestiche, la cura del proprio luogo di vita, le abilità sociali, quelle relative alla gestione del tempo libero, come pure la formazione di capacità prelaborative e professionali. Tali programmi vengono generalmente considerati come una preparazione "pre-professionale", allo

---

<sup>4</sup> Per maggiori informazioni [www.proinfirmis.ch/it/guida-giuridica/prefezionamento-professionale/prima-formazione-professionale.html](http://www.proinfirmis.ch/it/guida-giuridica/prefezionamento-professionale/prima-formazione-professionale.html)

scopo di acquisire poi uno status occupazionale a lungo termine (Wehman, Renzaglia & Bates, 1988).

In conclusione, quando un giovane con disabilità termina il ciclo dell'obbligo scolastico, speciale o no, ha diritto a fare richiesta all'UAI per provvedimenti professionali. Il danno alla salute deve creare degli impedimenti alla persona sotto forma di costi supplementari o di ritardo formativo. La richiesta viene trattata dall'UAI per la verifica delle condizioni assicurative e in caso di accettazione il consulente in integrazione professionale si attiva con la rete di supporto del giovane per l'orientamento professionale e la ricerca di un posto di tirocinio. Le persone alle quali si riconosce una prima formazione professionale devono avere un potenziale lavorativo per poter poi essere autonomi e guadagnare un salario sufficientemente valorizzabile sul piano economico (non salario sociale). Il consulente dell'UAI unitamente alla rete di sostegno del giovane si occuperà di determinare le modalità di presa a carico durante il tirocinio. La scelta di propendere per una formazione in struttura convenzionata con l'UAI deve essere ponderata molto bene considerati anche i costi elevati che ne derivano. Prima di proporre la formazione in un centro convenzionato si sottopone il giovane a diversi tipi di prove sia teoriche che pratiche.

Per contro, laddove non vi sono ancora le capacità minime per iniziare un tirocinio<sup>5</sup>, si può valutare un anno di preformazione sia nel settore dell'economia privata che in quello pubblico, come pure in un centro convenzionato con l'UAI stesso. Succede che a volte queste persone acquisiscono le competenze per svolgere un tirocinio dopo alcuni anni di collocamento protetto. In questi casi l'apprendistato è finanziato dal laboratorio protetto o dalla fondazione nella quale il giovane è inserito.

---

<sup>5</sup> Per maggiori informazioni si veda allegato 6.

## 3. Presentazione della problematica affrontata

### 3.1. La domanda di ricerca

Il presente lavoro di tesi vuole offrire una panoramica degli aiuti presenti sul territorio cantonale durante la formazione post obbligatoria di base per persone con bisogni educativi speciali, per il cui riconoscimento l'UAI riveste un ruolo di primo piano. Con il presente studio viene illustrata la procedura per ottenere questi aiuti cercando di capire gli orientamenti professionali delle persone con disabilità per il tirocinio dopo la scuola speciale. Attraverso un campione di dati raccolti si analizzano i livelli di formazione e il tipo di assunzioni dopo la formazione. Infine, si analizza il rendimento lavorativo (spendibilità nel mondo del lavoro) della popolazione analizzata una volta terminata la formazione, attraverso la raccolta dati delle rendite di invalidità attribuite. L'analisi dei dati è effettuata in un primo momento tenendo in considerazione i due istituti differenti di scuola speciale della regione Sopraceneri e Sottoceneri, al fine di comprendere possibili differenze, ipotizzando i fattori che influenzano i risultati.

In sintesi, le domande di ricerca alle quali si intende dare una risposta sono sostanzialmente le seguenti:

*“Esistono delle differenze tra Sopraceneri e Sottoceneri a livello di richieste per provvedimenti professionali, per tipo, livello e luogo dove vengono svolte le prime formazioni?”*

*“Esiste una correlazione tra il tipo di formazione, le assunzioni e la rendita erogata in seguito?”*

Per rispondere alla prima domanda si analizza il trattamento delle domande da parte dell'UAI, il livello ed il tipo di formazione svolte dagli allievi di scuola speciale dopo la fine del quarto ciclo e infine se le formazioni vengono svolte in un luogo protetto o sul libero mercato del lavoro. In questo caso i dati sono suddivisi tra Sopraceneri e Sottoceneri.

In risposta alla seconda domanda di ricerca si analizzano le percentuali di assunzioni dopo la formazione, il tipo di contratto e la rendita erogata a livello ticinese.

Si ipotizza che per le due regioni non emergano differenze sostanziali in nessun campo in quanto la popolazione di scuola speciale dovrebbe essere uniformemente distribuita a livello ticinese.



In risposta alla seconda questione si potrebbe ipotizzare che più alto è il livello formativo svolto, più alta sia l'autonomia lavorativa una volta portata a termine la formazione e di riflesso minore il bisogno di avere una rendita di invalidità per perdita economica.

## Capitolo 4. Raccolta dati

### 4.1. Metodologia

Per rispondere alle domande citate nel precedente capitolo, nel presente lavoro viene adottata la metodologia della statistica descrittiva sintetizzando ed elaborando i dati raccolti su un campione rappresentativo di 124 nominativi.

Una particolare attenzione viene prestata alle differenze geografiche del campione (Sopraceneri e Sottoceneri), formulando delle ipotesi relative alle loro cause. Per ragioni di confidenzialità i dati trattati sono stati forniti e resi anonimi direttamente dall'UAI, con il quale si è convenuto una particolare metodologia per filtrare e strutturare le informazioni privandole da possibili elementi identificativi.

### 4.2. Popolazione considerata

La popolazione considerata è composta da 124 ex allievi delle scuole speciali. Quest'ultimi corrispondono ad una parte considerevole e rappresentativa di allievi che hanno svolto il quarto ciclo professionale. Non si sono considerati coloro che hanno svolto il ciclo protetto e pratico in quanto è verosimile che non abbiano intrapreso un percorso formativo ma orientati in ambito protetto.

Al fine di poter analizzare possibili correlazioni in funzione delle caratteristiche geografiche, la totalità dei casi è stata equamente distribuita tra la regione del Sopraceneri e del Sottoceneri. Da considerare che nella scelta del campione si sono considerati unicamente coloro che hanno terminato da almeno 4 anni il quarto ciclo, nati tra il 1994 e il 1998 e quindi per i quali vi è la certezza della presenza di una decisione da parte dell'UAI. Coloro ancora in formazione non sono stati presi in esame.

## Capitolo 5: Analisi dei dati

L'analisi dei dati (campione in esame) è suddivisa in sette punti:

- analisi secondo l'esito delle richieste sottoposte all'UAI
- tipi di provvedimenti riconosciuti dall'UAI
- analisi secondo il livello formativo riconosciuto
- analisi secondo il luogo di formazione
- analisi secondo il tipo di formazione
- analisi delle assunzioni post - formazione
- analisi delle rendite erogate post-formazione

Le prime cinque analisi vanno a rispondere alla prima domanda di ricerca, mentre le ultime due alla seconda domanda di ricerca.

### **5.1. Analisi regionale delle possibili differenze di richieste per provvedimenti professionali all'Ufficio AI, per tipo, livello e luogo dove vengono svolte le formazioni**

Per rispondere alla prima domanda di ricerca, ovvero *“Esistono delle differenze tra Sopraceneri e Sottoceneri a livello di richieste per provvedimenti professionali, per tipo, livello e luogo dove vengono svolte le prime formazioni?”* si cerca di far luce sulle possibili differenze regionali relativamente al numero di domande per provvedimenti professionali all'UAI, per livello, luogo e tipo di formazione svolte dagli allievi di scuola speciale del campione considerato.

### 5.1.1. Analisi secondo l'esito delle richieste sottoposte all'UAI

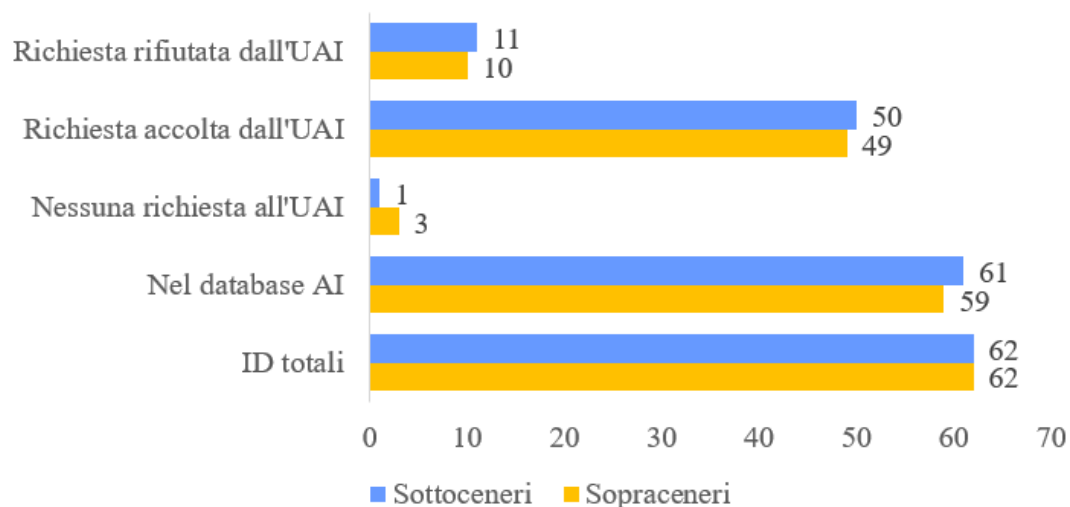


Figura 1 – Esito delle richieste da parte dell'Ufficio assicurazione invalidità

Sul totale dei 124 nominativi campionati, 120 sono presenti nel database UAI mentre quattro sono assenti. Coloro che non sono presenti nel database non hanno depositato una richiesta per provvedimenti professionali all'UAI.

Dal campione analizzato, 99 richieste su 120 (83%) sono state accolte, mentre 21 sono state rifiutate (17%). Le richieste accolte rappresentano una percentuale considerevole e comprendono coloro che hanno diritto a provvedimenti professionali (orientamento professionale, prima formazione professionale, mezzi ausiliari) e chi ad una rendita di invalidità. È interessante rilevare come i dati delle due aree cantonali sono molto simili, la popolazione da questo punto di vista può essere considerata omogenea.

### 5.1.2. Tipi di provvedimenti riconosciuti dall'UAI

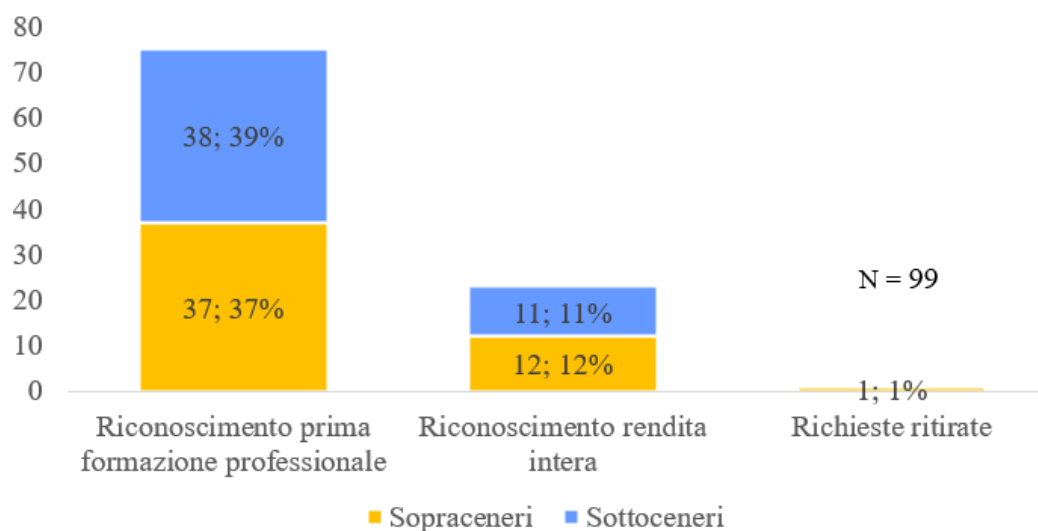


Figura 2 - Provvedimenti riconosciuti da parte dell'Ufficio assicurazione invalidità

Si evidenzia come tra le 99 richieste accolte a ben 75 persone (76%) è stata riconosciuta una prima formazione professionale secondo l'art. 16 della Legge federale sull'assicurazione invalidità del 19 giugno 1959, Versione del 1 gennaio 2020 (LAI)<sup>6</sup>, mentre a 23 persone una rendita intera di invalidità (23%). Una persona ha ritirato la richiesta (1%) dopo averla inviata all'UAI. Per maggiori informazioni generali relative al tipo di formazione riconosciuta secondo quanto previsto dalla legge federale sulla formazione professionale di base si rimanda al capitolo 2.2.

<sup>6</sup> Per maggiori informazioni [www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19590131/index.html](http://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19590131/index.html)

### 5.1.3. Analisi secondo il livello formativo riconosciuto

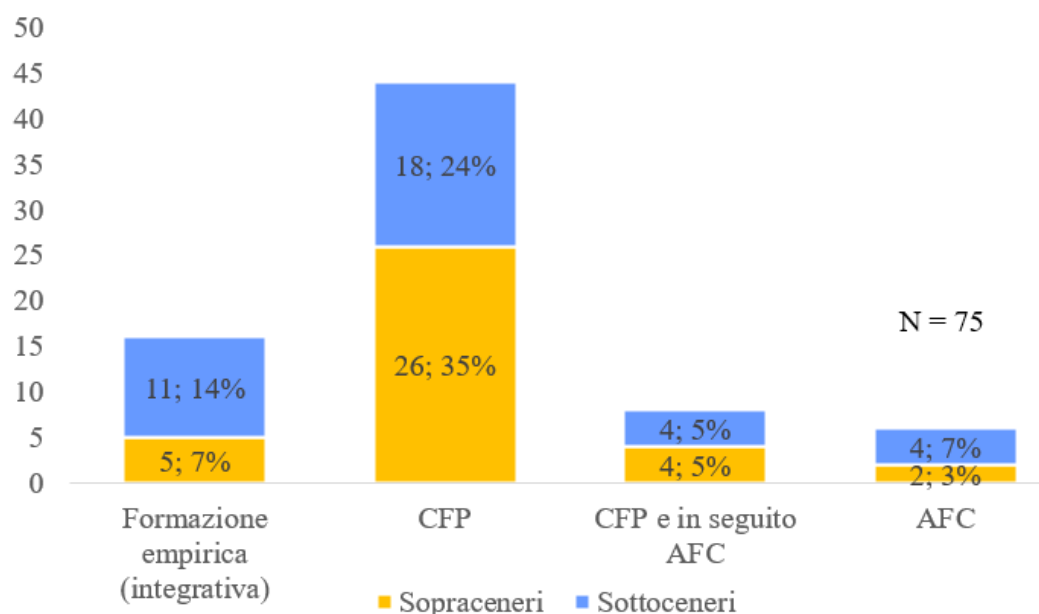


Figura 3 – Livello delle formazioni riconosciute da parte dell'Ufficio assicurazione invalidità

Nella figura 3 si riprendono i dati relativi al riconoscimento della prima formazione per area cantonale (Sopraceneri e Sottoceneri) e secondo i livelli formativi riconosciuti. Da una prima analisi emergono alcune differenze tra le due regioni, in particolare per quanto riguarda il numero concesso di formazioni empiriche: 7% per il Sopraceneri e 14% per il Sottoceneri e quello per le formazioni biennali con CFP (rispettivamente 35% e 24%). Per quel che concerne la formazione con AFC non si notano invece grosse divergenze.

### 5.1.4. Analisi secondo il luogo di formazione

In questo paragrafo i luoghi formativi considerati sono suddivisi in libero mercato del lavoro e centri convenzionati con l'UAI, per maggiori informazioni su quest'ultimi si rimanda agli allegati 1-4. Coloro che hanno svolto la prima formazione professionale sul libero mercato del lavoro non hanno avuto la necessità di un seguito educativo specifico, mentre coloro per i quali si è optato per un centro convenzionato con l'Ufficio AI hanno beneficiato di un importante sostegno educativo e lavorativo.

Tabella 1 – Luoghi di formazione secondo il livello formativo

	Sopraceneri			Sottoceneri		
	Centro convenzionato	Libero mercato	Totale	Centro convenzionato	Libero mercato	Totale
<b>Empirico</b>	1 (3%)	4 (11%)	5 (14%)	7 (18%)	4 (11%)	11 (29%)
<b>CFP</b>	5 (14%)	21 (57%)	26 (70%)	3 (8%)	15 (39%)	18 (47%)
<b>CFP+AFC</b>	2 (5%)	2 (5%)	4 (11%)	1 (2%)	4 (12%)	5 (14%)
<b>AFC</b>	0 (0%)	2 (5%)	2 (5%)	2 (5%)	2 (5%)	4 (10%)
<b>TOTALE</b>	8 (22%)	29 (78%)	37 (100%)	13 (33%)	25 (67%)	38 (100%)

Come si evince dai dati riportati nella tabella 1 per quanto concerne il luogo della formazione emergono alcune differenze tra il Sopraceneri e il Sottoceneri, quest'ultime da interpretare probabilmente anche quale conseguenza logica del tipo di formazione riconosciuta nei rispettivi contesti territoriali. Analizzando la totalità dei casi si può notare come nel Sopraceneri circa una persona su cinque ha svolto una formazione in un centro convenzionato, mentre nel Sottoceneri tale proporzione sale a circa una persona su tre. La differenza più marcata si trova nel livello formativo empirico maggiormente riconosciuto a sud del Ceneri con rispettivamente più persone in termini assoluti e relativi presenti nei centri convenzionati. Altre considerazioni su possibili cause legate a queste differenze ed in particolare alle diverse dinamiche del mercato del lavoro tra Sopraceneri e Sottoceneri verranno trattate più avanti nel capitolo conclusivo del presente lavoro. Da notare che visto il numero di persone che hanno svolto una formazione CFP, quest'ultimi determinano una loro maggior presenza sul mercato del lavoro in entrambe le aree cantonali.

#### *5.1.5. Analisi secondo il tipo di formazione*

Nel presente lavoro si considera unicamente il livello secondario (II) di formazione, ovvero la formazione professionale di base che permette l'ottenimento di un certificato federale di formazione pratica CFP (formazione biennale) o che porta al conseguimento di un attestato federale di capacità AFC (formazione triennale o quadriennale). Ricordiamo che con la formazione empirica (in seguito integrativa), non si consegue un CFP ma un certificato di competenze pratiche redatto dal datore di lavoro. Nella figura che segue è possibile osservare

un quadro d'insieme delle professioni alle quali si sono avvicinati le persone del campione considerato, dal quale emergono per alcune categorie professionali un maggior numero di individui che hanno svolto il loro tirocinio. È in ogni modo interessante rilevare come in entrambi le aree cantonali il ventaglio delle professioni seguite sia abbastanza ampio, toccando vari mestieri sia nel settore economico del secondario che in quello del terziario. Solo pochi casi si trovano nel settore primario che sembrerebbe quindi non così attrattivo.

Rispetto alla domanda di ricerca non vi sono differenze sostanziali tra le due aree cantonali per ciò che concerne i settori formativi, la distribuzione dei vari settori formativi è quindi considerevole omogenea a livello ticinese.

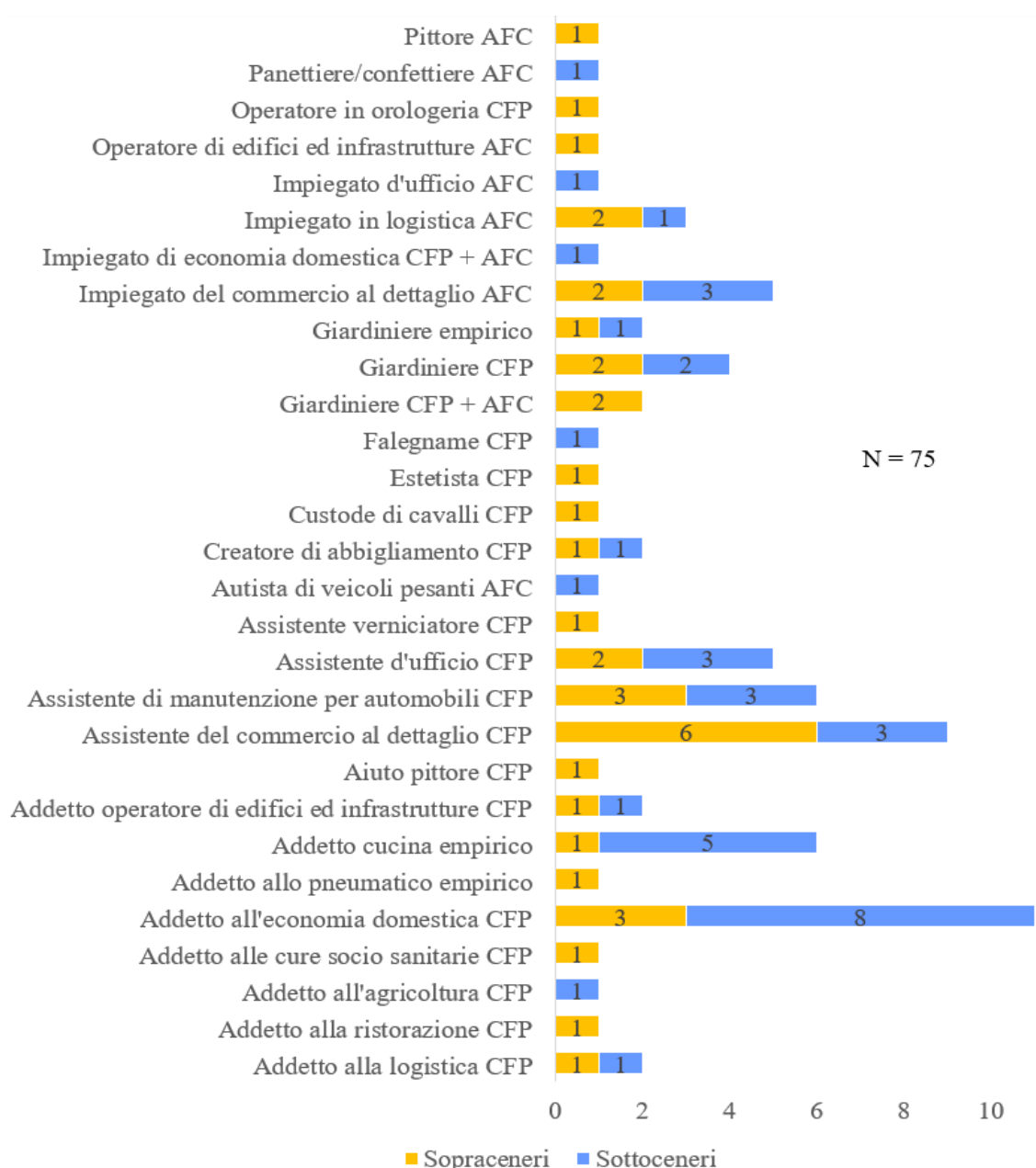


Figura 4 - Analisi dei settori formativi



## 5.2. Analisi delle possibili correlazioni tra il tipo di formazione, le assunzioni e la rendita erogata in seguito

Nel presente capitolo si cerca di rispondere alla seconda domanda di ricerca ovvero “*esiste una correlazione tra il tipo di formazione, le assunzioni e la rendita erogata in seguito?*”. Si analizzano in un primo momento le assunzioni dopo il tirocinio da parte dei datori di lavoro a livello cantonale, per poi considerare le rendite erogate per perdita di guadagno. Infine si cerca di capire la correlazione tra le assunzioni, i tipi di rendite e il livello formativo.

### 5.2.1. Analisi delle assunzioni post - formazione

Il datore di lavoro può decidere se assumere o meno il tirocinante a fine formazione. Ai fini dell'analisi vengono considerate le assunzioni avvenute sul mercato del lavoro e non in ambito protetto. Dal campione considerato di 75 persone (che corrispondono a coloro che hanno svolto una prima formazione professionale riconosciuta dall'UAI), 23 persone sono state assunte dopo la formazione, ovvero circa una persona su tre. Tra queste, come riportato nella figura 5, più della metà (61%) è stata assunta con un salario sociale (a tempo indeterminato), mentre il restante con un contratto a tempo determinato nell'ordine del 22%, ad ore del 13% e su chiamata del 4%.

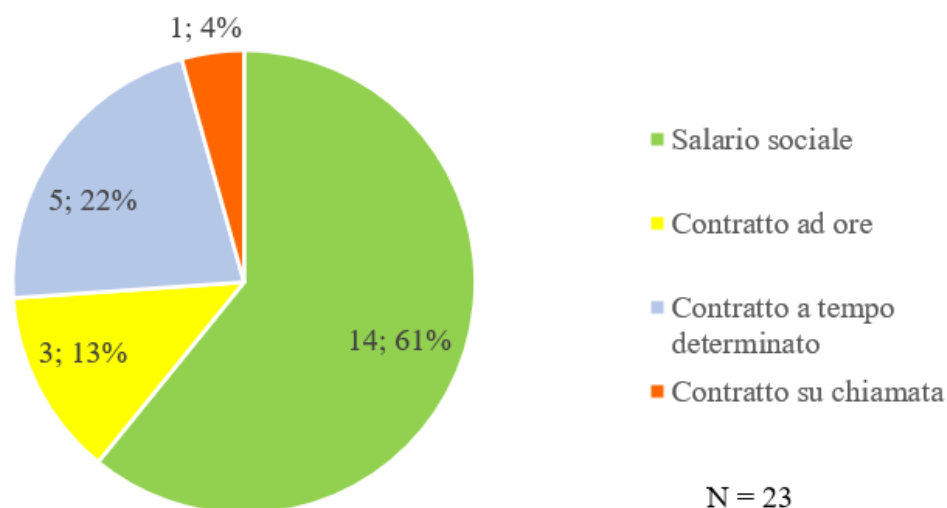


Figura 5 - Tipi di assunzione dopo la formazione

La figura seguente (6) mostra che tra gli assunti (23 persone), coloro che hanno svolto un CFP sono oltre la metà (61%), seguono in ordine scalare coloro che hanno svolto una formazione empirica (26%) e coloro che hanno ottenuto un AFC (13%).

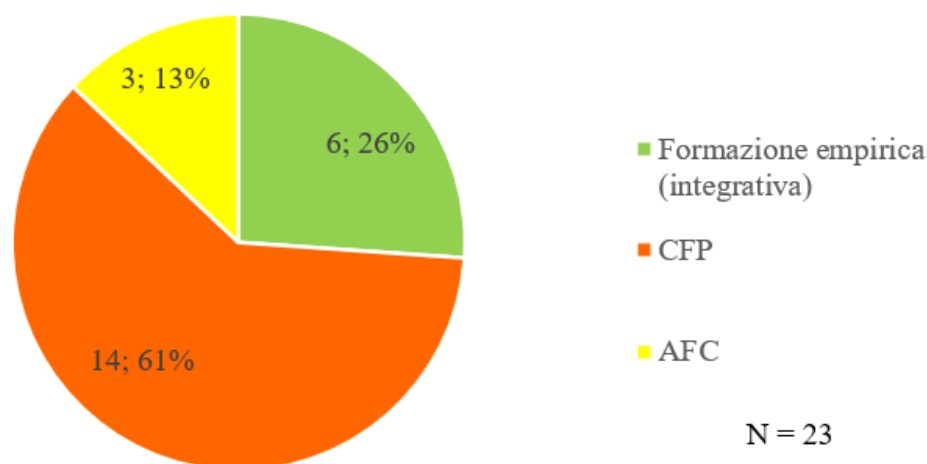


Figura 6 - Livello di formazione delle persone assunte

### 5.2.2. Analisi delle rendite erogate post-formazione

Come anticipato nel capitolo 2.5 al termine del tirocinio il consulente in integrazione professionale dell'UAI stabilisce attraverso un'attenta valutazione del datore di lavoro il rendimento lavorativo della persona e di conseguenza il diritto ad una rendita di invalidità. Per avere un quadro più ampio sul quale basarsi, il consulente ordina sovente alla persona assicurata un accertamento della durata limitata nella professione appresa anche presso un altro datore di lavoro. Ciò permette di poter ottenere una seconda valutazione "oggettiva" epurata da possibili implicazioni di carattere soggettivo.

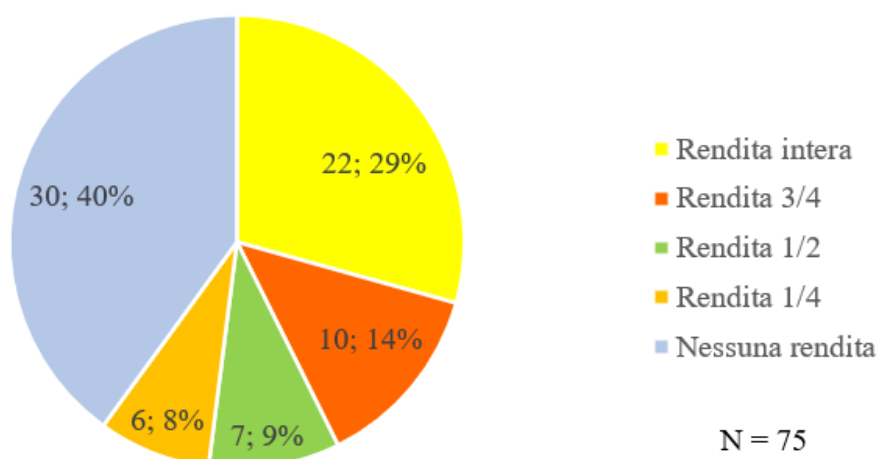


Figura 7 - Tipi di rendita AI dopo la prima formazione professionale

Nella figura 7 si riportano il tipo rendita concesso dopo la conclusione del periodo formativo del campione considerato (75 persone che hanno svolto una prima formazione riconosciuta

dall'AI al termine delle scuole speciali), dal quale emergono due dati rilevanti: il 29% del campione analizzato ha ottenuto una rendita intera, mentre coloro che non hanno ricevuto alcuna rendita di invalidità rappresentano il 40%. Più omogenea la distribuzione tra le persone che hanno ottenuto delle rendite parziali (tre quarti, mezza o un quarto).

Tabella 2 - Tipo di rendita erogata per livello formativo tra assunti e non assunti

<b>Livello formativo</b>	<b>Rendita</b>	<b>Assunzioni</b>	<b>Non assunzioni</b>
Empirico	1/1	6	6
Empirico	3/4	0	3
Empirico	1/2	0	1
Empirico	1/4	0	0
Empirico	0	0	0
CFP	1/1	5	5
CFP	3/4	3	4
CFP	1/2	1	4
CFP	1/4	2	3
CFP	0	3	14
AFC	1/1	0	0
AFC	3/4	0	0
AFC	1/2	0	1
AFC	1/4	0	1
AFC	0	3	10
<b>TOTALE</b>		<b>23</b>	<b>52</b>

La Tabella 2 mostra più nel dettaglio il tipo di rendita erogata tra gli assunti e non assunti per ogni livello formativo. Si ricorda che le assunzioni si riferiscono al mercato del lavoro e non ai laboratori protetti.

Tra coloro che hanno svolto una formazione empirica e CFP, 11 persone sono assunte con una rendita intera di invalidità e tre persone con rendita a  $\frac{3}{4}$ .

Incrociando i dati della tabella 2 con quelli della figura 5 si può dedurre che queste persone corrispondono alle 14 assunte con salario sociale dal datore di lavoro.

In contrapposizione a coloro che non hanno raggiunto un rendimento lavorativo sfruttabile sul piano economico, troviamo le 6 persone che sono state assunte dopo il tirocinio nel libero mercato del lavoro senza rendita di invalidità (3 dopo CFP e 3 dopo AFC). Altre tre persone (con un totale di nove assunzioni) sono state assunte rispettivamente con  $\frac{1}{2}$  rendita di invalidità (1) e con un quarto di rendita (2). Queste nove persone sono riconducibili a coloro che sono stati assunti a tempo determinato, con contratto ad ore e contratto su chiamata, facendo riferimento alla figura 5.

I non assunti corrispondono a 52 su 75 (69%). Passando in analisi le non assunzioni (sempre nel libero mercato del lavoro), emerge come in totale 11 persone abbiano ottenuto una rendita intera di invalidità. Queste persone sono state verosimilmente collocate in laboratorio protetto con salario sociale. Il fatto di figurare tra i “non assunti” può verosimilmente significare che prima di essere collocati in ambito protetto occorre una decisione AI ed essendo questi dati registrati al momento della decisione formale, essi non figurano ancora collocati nei vari laboratori.

Anche qui troviamo in contrapposizione coloro che non hanno ricevuto alcuna rendita di invalidità e non hanno trovato lavoro dopo il tirocinio (24 persone). Queste persone, proprio come succede per i pari che non hanno beneficiato di un sostegno AI alla prima formazione, hanno avuto la possibilità di iscriversi all’assicurazione contro la disoccupazione.

## Capitolo 6: Conclusioni

### 6.1. Risposte alle domande di ricerca

Nel presente capitolo si riprendono le domande di ricerca iniziali sulla base delle quali l'intero lavoro è stato sviluppato, concludendo con le relative risposte di analisi; ovvero:

*“Esistono delle differenze tra Sopraceneri e Sottoceneri a livello di richieste per provvedimenti professionali, per tipo, livello e luogo dove vengono svolte le prime formazioni?”*

*“Esiste una correlazione tra il tipo di formazione, le assunzioni e la rendita erogata in seguito?”*

Le richieste accolte dall'UAI rappresentano la grande maggioranza del campione analizzato. Questo dato è significativo per comprendere che in effetti gli allievi di scuola speciale che depositano domanda AI per provvedimenti professionali o rendita hanno di fatto un danno alla salute che causa loro un ritardo formativo o una perdita economica. Le richieste per provvedimenti professionali sono equamente ripartite tra le due regioni ticinesi, confermando l'ipotesi che la popolazione considerata nella presente ricerca è distribuita in modo equo a livello cantonale.

Dal confronto dei dati della figura 2, come già riportato, si può evincere che la popolazione delle due regioni ha delle caratteristiche omogenee sia per i riconoscimenti alle prime formazioni professionali che per le rendite di invalidità. Si può quindi dedurre che la popolazione delle scuole speciali del Sopraceneri e del Sottoceneri considerata ha delle caratteristiche molto simili in termini di capacità al lavoro e quindi di possibilità di accedere al tirocinio o ad una rendita di invalidità dopo la scuola speciale.

Passando all'analisi del livello formativo riconosciuto, secondo quanto riportato nella figura 3, notiamo che a livello regionale nel Sottoceneri il riconoscimento di formazioni empiriche appare più marcato (il doppio) rispetto al Sopraceneri, a differenza di quel che accade per la formazione biennale con CFP dove una maggior proporzione la troviamo al nord del Ceneri. La formazione di livello superiore (AFC) è invece leggermente più richiesta nel Sottoceneri, anche se in termini assoluti parliamo di sole due unità in più.

Questi dati portano a riflettere sulle motivazioni che potrebbero creare queste differenze a livello ticinese, considerato che come visto la popolazione può essere considerata omogenea. Si potrebbe ipotizzare che la cultura di istituto, come pure le credenze dei docenti possano

influenzare il livello di formazione che gli allievi affrontano dopo la scuola speciale. Riteniamo importante rendersi conto che potrebbero esistere variabili, anche inconse nei docenti, in grado di influenzare l'orientamento professionale, il percorso formativo degli allievi e di conseguenza il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Non si può escludere che la scelta di optare per la formazione empirica del Sottoceneri potrebbe anche essere dettata da una maggiore pressione sul mercato del lavoro, con minor posti di tirocinio disponibili, causata anche da una più alta e crescente presenza di manodopera frontiera rispetto al Sopraceneri in quei settori economici più tradizionali, che non necessitano di formazioni superiori.

Per ciò che concerne l'analisi del luogo in cui vengono svolte le prime formazioni professionali, grazie all'ausilio della tabella 1, si è potuto vedere che a livello ticinese quasi 1 persona su 3 del campione ha svolto la formazione in un centro convenzionato AI. Il Sottoceneri ha riconosciuto un numero più alto di formazioni in strutture con maggiore presa a carico individuale rispetto al Sopraceneri. Questa differenza potrebbe essere giustificata in parte dalla cultura di istituto, ma ancora una volta, come sopra descritto, alle dinamiche del mercato del lavoro con uno svantaggio del Sottoceneri rispetto al Sopraceneri nella reperibilità di posti di tirocinio. Un fenomeno che potrebbe influenzare in particolare la scelta del luogo e del livello di formazione per quegli allievi nella zona limite tra il percorso CFP e quello empirico, che potrebbe spiegare il maggior numero di formazioni empiriche in centri convenzionati nel Sottoceneri rispetto al Sopraceneri (tabella 1).

In riferimento alla seconda domanda di ricerca ovvero: *“Esiste una correlazione tra il tipo di formazione, le assunzioni e la rendita erogata in seguito”*, si può osservare, riprendendo i dati analizzati nel capitolo 5.2, che al termine della formazione ben il 40% del nostro campione ha ottenuto una capacità lavorativa tale da non necessitare alcuna rendita di invalidità. Per contro chi ha ottenuto una rendita intera rappresenta il 30%. Si è potuto constatare che tendenzialmente più alto è il livello di formazione svolto, maggiori sono le competenze acquisite per esercitare la professione appresa e di conseguenza minore la probabilità di una rendita di invalidità a fine formazione.

È interessante notare che la totalità delle persone che ha svolto una formazione empirica ha ottenuto almeno mezza rendita AI a fine formazione. Questo dato è significativo per comprendere che una formazione di tipo empirico (integrativo dopo il 2015) non da generalmente le attitudini necessarie per poter essere autonomi economicamente al termine

della stessa: le persone che devono affrontare un percorso simile hanno in effetti già molteplici difficoltà iniziali che si confermano anche dopo la formazione.

La formazione con CFP produce in maggioranza persone che necessitano una rendita anche parziale.

La formazione di livello più alto, cioè con AFC, ha prodotto unicamente due rendite parziali e ben 13 persone non hanno ottenuto alcuna rendita di invalidità.

Un altro aspetto da ritenere è legato al luogo formativo della persona; chi viene collocato in ambito protetto durante il tirocinio più difficilmente potrà ottenere le competenze per essere collocato nel libero mercato del lavoro senza rendita.

Questa tematica la ritroviamo anche nella letteratura scientifica. Marchisio e Curto (2019), sostengono che: “una persona inserita in un centro è di fatto accompagnata a sviluppare le capacità per vivere e lavorare in un luogo supervisionato, protetto e dedicato, che non ha corrispondenti nel mondo reale” (p.87): il fatto di stare sempre meglio all’interno del centro non significa necessariamente che la persona si stia preparando al mondo esterno, ma bensì che si sta adattando al centro. Gli autori proseguono sostenendo che “l’assunto secondo cui una volta appresa una competenza in un contesto protetto ogni persona sarà automaticamente in grado di trasferirla in un contesto autentico” (p.87) non è supportato scientificamente. A livello di acquisizione delle competenze, la letteratura evidenzia come la motivazione fornita dal contesto autentico non abbia corrispettivi possibili in contesti protetti.

Analizzando le assunzioni è emerso dal nostro campione che nessuno è stato assunto dopo la formazione con contratto a tempo indeterminato. Si tratta di un dato significativo che rispecchia la tendenza degli ex allievi di scuola speciale che, nonostante la formazione, non riescono ad ottenere le capacità necessarie per lavorare in modo economicamente indipendente.

La garanzia di una rendita di invalidità può tuttavia incentivare i datori di lavoro ad assumere le persone con disabilità, garantendo da un lato agli assicurati un posto di lavoro, dall’altro ai datori di lavoro un minor onere salariale per colmare quelle limitazioni sul posto di lavoro legate alle difficoltà della persona assunta. Il salario sociale rappresenta quindi nel contempo una misura importante per l’inserimento nel mercato del lavoro per quella parte di allievi con maggiori difficoltà (in particolare formazione più bassa empirica o con CFP), ma anche fattore di attrattività per i datori di lavoro.

Esaminando i dati relativi alle persone assunte senza rendita di invalidità emergono altri aspetti interessanti. Nel nostro campione il 40% ha terminato il percorso formativo con una capacità lavorativa nella norma, senza quindi alcun bisogno di rendita di invalidità. Un dato che non può non far riflettere sulla “temporaneità” dei bisogni educativi speciali necessari per accompagnare

nella crescita scolastica l'allievo con i suoi limiti, i quali grazie ad un buon lavoro e ad un corretto orientamento professionale possono anche nel corso degli anni essere opportunamente compensati (Ianes & Cramerotti, 2013).

Dal punto di vista numerico notiamo che le persone che ottengono una rendita di invalidità trovano più facilmente un collocamento dopo la fase di tirocinio. Ciò potrebbe portare a pensare che scegliendo un orientamento con livello formativo più basso, l'allievo possa avere maggiori possibilità di essere subito collocato. Occorre però riflettere che tale scelta potrebbe comportare un fattore limitante per la persona, nella misura in cui optando per un percorso formativo più basso le sue reali potenzialità e capacità non vengano totalmente messe a frutto. Si tratta di un dilemma la cui risposta esula dagli obiettivi di questo lavoro, costringendo però gli addetti ai lavori ad una riflessione di fondo: meglio investire in una formazione maggiormente protetta e di livello inferiore alle capacità della persona al fine di trovare un suo collocamento professionale dopo la formazione, oppure è più opportuno mirare ad un livello formativo superiore (che la persona è in grado di raggiungere) in un contesto maggiormente normalizzante, consapevoli di un maggior rischio che quest'ultima non trovi un collocamento immediatamente dopo la formazione?

Su questo punto la letteratura ci può essere di aiuto ed offre degli spunti molto interessanti. Wehman et al. (1988) ci portano a riflettere sul fatto che la vera sfida dei docenti di scuola speciale risiede nella preparazione degli allievi con bisogni educativi speciali per quelle competenze che siano realmente "funzionali" all'esperienza di vita, cioè che abbiano una forte utilità quotidiana.

L'utilizzo di esperienze troppo confinate nella classe priva gli allievi di quegli stimoli che gli permetteranno di adattarsi alla vita comunitaria e lavorativa. I problemi che scaturiscono da un programma formativo non funzionale si acuisce quando questi allievi transitano dall'adolescenza all'età adulta trovando il picco durante il passaggio al mondo del lavoro. È importante considerare che questo periodo di età costituisce l'ultima possibilità di cui i docenti dispongono per evolvere "in maniera ampia e sistematica i repertori comportamentali" (p.2) degli allievi distinguendo le abilità più adatte per favorire in maniera efficace il passaggio all'età adulta. Già durante la scuola media i docenti dovrebbero elaborare obiettivi per la persona con bisogni educativi speciali che siano orientati al futuro e alle loro reali potenzialità, e non tesi al passato, nello sforzo spesso impossibile di recuperare capacità non apprese alla scuola elementare. I docenti dovrebbero oltrepassare la rigidità organizzativa scolastica, introducendo delle attività laboratoriali in cui si impara a vivere, per insegnare agli alunni a gestire le varie richieste ambientali, trasferibili poi nel tirocinio e al loro futuro professionale.



Le opportunità per la generalizzazione di competenze lavorative rappresentano la parte più complessa nel processo di integrazione degli studenti con disabilità, ma anche la più utile per ottenere adulti capaci di integrarsi, vivere e lavorare nella società. Ciò comporta di riflesso la necessità di conoscere molto bene gli allievi, di poter interagire con loro nel modo più appropriato possibile e di guadagnare a volte anche la loro fiducia per poter offrire un orientamento mirato che metta in risalto le loro potenzialità, al fine di preparare loro un inserimento lavorativo che li porti a realizzarsi anche grazie alla disabilità e non nonostante la disabilità.

## 6.2. Limiti di ricerca

Al fine di poter elaborare ed analizzare i dati contenuti nella presente ricerca si è reso necessario il supporto dell'Ufficio cantonale della pedagogia speciale e dell'assicurazione invalidità, con alcuni fattori giocoforza limitanti nella raccolta dati, quali ad esempio la necessità di garantire la confidenzialità degli stessi. A tal fine, per una corretta trattazione dei dati, si è tuttavia riusciti a convenire una modalità di lavoro con le istanze cantonali disponendo di un campione di analisi anonimizzato. Poter svolgere delle interviste personali agli ex allievi di scuola speciale potrebbe certamente essere un ulteriore sviluppo di analisi del presente lavoro e una modalità interessante per approfondire il tema del post-tirocinio da un profilo maggiormente qualitativo.

55'033 battute



Questa pubblicazione, Transizione scuola speciale – apprendistato. Tipi di sostegno attivi sul territorio ticinese e analisi del post – formazione, scritta da Cindy Caprara, è rilasciata sotto Creative Commons Attribuzione – Non commerciale 3.0 Unported License.

## Capitolo 7. Bibliografia e sitografia

### Bibliografia

Curchod, P., Doudin, P., & Lafortune, L. (2012). *Les transitions à l'école*. Québec, Canada: PU Québec.

Escriva, E. (2004). *Les situations de handicap – le maintien dans l'emploi*. Agence Nationale Pour L'amélioration Des Conditions De Travail [ANACT]. Lyon, France.

Dichiarazione dell'organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti [ILO] (1998). Bureau international du travail. Ginevra, Svizzera.

Ianes, D., & Cramerotti, S. (2013). *Alunni con bisogni educativi speciali*. Trento, Italia: Erikson.

Ianes, D., & Tortello, M. (1999). *Handicap e risorse per l'integrazione*. Trento, Italia: Erikson.

Marchisio, C.M., & Curto, N. (2019). *Diritto al lavoro e disabilità*. Roma, Italia: Carocci editore.

Moletto, A., Zucchi, R. (2013). *La metodologia Pedagogia dei Genitori. Valorizzare il sapere dell'esperienza*, Santarcangelo di Romagna, Italia: Maggioli editore.

Parpan-Blaser, A., Wyder, A., Calabrese, S., Lichtenauer, A., & Uberti, P. (2015, Gennaio). Parcours professionnels de personnes en situation de handicap : opportunités et obstacles. *Revue suisse de pédagogie spécialisée*, Bern, Suisse. 44-51.

Wehman, P., Renzaglia, A., Bates, P. (1988). *Verso l'integrazione sociale*. Trento, Italia: Erikson.

Wettstein, E., Schmid E., & Gonon P. (2000). *La formazione professionale di base in Svizzera*. Hep Verlag, Berna, Svizzera.

### Sitografia

Confederazione Svizzera. (2020). *Avviamento professionale AI e formazione pratica Insos*. Disponibile in: <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/49006.pdf>. Ultima consultazione 08.10.2020.

DECS. (2020). *Disposizioni riguardanti l'assunzione di apprendisti e la stipulazione del contratto di tirocinio*. Disponibile in: [https://m4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/sportello/2018\\_Disposizioni.pdf](https://m4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/sportello/2018_Disposizioni.pdf). Ultima consultazione 10.10.2020.

DECS. (2020). *Istituto della transizione e del sostegno*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/istituto/>. Ultima consultazione 10.10.2020.

DECS. (2020). *Istituto della transizione e del sostegno – Case management formazione professionale*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/case-management-fp/presentazione>. Ultima consultazione 10.10.2020.

DECS. (2020). *Istituto della transizione e del sostegno – Pretirocinio di integrazione e orientamento*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/pretirocinio/obiettivi-general/>. Ultima consultazione 30.09.2020.

DECS (2020). *Istituto della transizione e del sostegno – Semestre di motivazione*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/semestre-motivazione/presentazione/>. Ultima consultazione 29.09.2020.

DECS. (2020). *Istituto della transizione e del sostegno – Sostegno individuale*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/sostegno-individuale/presentazione/>. Ultima consultazione 02.10.2020.

DECS. (2020). *Sezione della pedagogia speciale*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/ds/sps/sezione/>. Ultima consultazione 28.09.2020.

DECS. (2020). *Sezione della pedagogia speciale – Operatori pedagogici per l'integrazione*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/decs/ds/sps/cosa-facciamo/servizio-pedagogico-per-lintegrazione/>. Ultima consultazione 30.09.2020.

Inclusione Andicap Ticino. (2020). Disponibile in: <https://www.inclusione-andicap-ticino.ch/>. Ultima consultazione 30.09.2020.

Istituto delle assicurazioni sociali. (2020). *Provvedimenti professionali dell'AI. Opuscolo 4.09*. Disponibile in: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.09.i>. Ultima consultazione 09.10.2020.

Istituto delle assicurazioni sociali. (2020). *Rendite di invalidità dell'AI. Opuscolo prestazioni dell'AI*. Disponibile in: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.04.i>. Ultima consultazione 09.10.2020.

Legge federale sull'assicurazione invalidità del 19 giugno 1959, Versione del 1 gennaio 2020. Disponibile in: [www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19590131/index.html](http://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/19590131/index.html)

Fondazione Diamante. (2020). Disponibile in: <https://f-diamante.ch/>. Ultima consultazione 09.10.2020.

Fondazione Sant'Angelo Loverciano. (2020). Disponibile in: <http://www.loverciano.ch/>. Ultima consultazione 09.10.2020.

Pro Infirmis. (2020). *Prima formazione professionale*. Disponibile in: <https://proinfirmis.ch/it/guida-giuridica/prefezionamento-professionale/prima-formazione-professionale.html>. Ultima consultazione 1.10.2020.

Repubblica e Cantone Ticino. (2020). *Il centro professionale e sociale*. Disponibile in: <https://www4.ti.ch/dss/dasf/ui/cps/centro/>. Ultima consultazione 1.10.2020.

Fonte dell'immagine nel frontespizio  
[https://www.zingarate.com/pictures/2017/01/05/ponte-2\\_1.jpeg](https://www.zingarate.com/pictures/2017/01/05/ponte-2_1.jpeg)

## ALLEGATO 1

### **Centro professionale e sociale**

Il Centro professionale e sociale (in seguito CPS) può accogliere da 60 a 70 persone di età compresa tra i 14 e i 60 anni che beneficiano di provvedimenti decisi e finanziati dall'Ufficio AI. Al centro operano varie figure professionali tra cui formatori, operatori sociali, specialisti di sostegno scolastico e psicologico, personale addetto ai servizi alberghieri e personale amministrativo. La missione del CPS è quella di “accompagnare le persone che beneficiano di un provvedimento professionale finanziato dall'assicurazione Invalidità in un percorso finalizzato a una (re)integrazione professionale”<sup>7</sup>. Nel caso delle prime formazioni professionali, gli operatori si occupano, su incarico e garanzia finanziaria dell'Ufficio AI, di garantire il sostegno in un percorso formativo che può variare dai due ai quattro anni. I titoli ottenuti possono essere: Certificato federale di formazione pratica (Formazione biennale CFP) o Attestato federale di capacità (formazione triennale o quadriennale AFC). Il tipo ed il livello della formazione vengono decisi dopo un attento orientamento professionale da parte degli specialisti e dopo svariati accertamenti in ambienti simulati e nell'economia libera per un periodo di 3-6 mesi. Questa scelta deve pure tener conto delle volontà del giovane e delle sue capacità, come pure dei suoi impedimenti. Per coloro che non possono rientrare al domicilio dopo la giornata lavorativa, è presente il servizio di alloggio con sostegno da parte di educatori con l'obbligo di rientro al domicilio durante il week end. L'apprendistato può essere offerto internamente al CPS che fungerà da datore di lavoro, nei campi dell'economia domestica, commercio, cucina, meccanica, orologeria, manutenzione e giardinaggio in collaborazione con la Fondazione Orchidea. Durante la formazione sono al servizio dei ragazzi il sostegno psicologico ed il servizio di recupero scolastico. Trattandosi di azienda formatrice riconosciuta dalla Divisione della formazione professionale, gli apprendisti svolgono presso le sedi di Gerra Piano e Riazzino la parte pratica, mentre i corsi scolastici saranno svolti presso i centri formativi presenti sul territorio Ticinese.

---

<sup>7</sup> Per maggiori informazioni [www4-ti.ch/dss/dasf/ui/cps/centro/](http://www4-ti.ch/dss/dasf/ui/cps/centro/)

## ALLEGATO 2

### **Inclusione handicap Ticino**

Trattasi di un'associazione di utilità pubblica la cui missione è favorire l'inclusione delle persone con disabilità nella società lottando contro l'emarginazione e migliorando le condizioni di questa categoria di persone da punto di vista culturale, sociale ed economico. Vi è un grosso sforzo pure per abbattere le barriere architettoniche presenti ancora oggi nella nostra società. Per ciò che concerne il tempo libero, questo ente ha un ruolo molto attivo, organizzando spesso attività sportive e di tempo libero, al fine di integrare le persone con disabilità nella nostra società.

La sede principale si trova a Giubiasco, con due sedi alle Biglietterie FFS di Giubiasco e Bellinzona. L'associazione offre venti posti di formazione sotto la guida di formatori professionali qualificati. Inclusione handicap Ticino offre diversi tipi di servizio su mandato dell'Ufficio assicurazione invalidità come la verifica delle attitudini personali e delle competenze scolastiche e pratiche attraverso degli accertamenti e attraverso gli apprendistati di Assistente di ufficio con certificato federale di formazione pratica (formazione biennale con CFP) e la formazione di impiegato di commercio con Attestato federale di capacità (formazione triennale o quadriennale con profili Base, Esteso e Maturità). Per ogni singola persona viene allestito un piano formativo che ha lo scopo di raggiungere obiettivi professionali concreti sotto l'attenta sorveglianza dei docenti di sostegno, dei formatori professionali e di consulenti in integrazione professionale dell'ufficio AI. Per intraprendere una formazione professionale presso inclusione handicap Ticino, è necessaria una garanzia dei costi da parte dell'Ufficio assicurazione invalidità. Trattandosi di azienda formatrice riconosciuta dalla Divisione della formazione professionale, gli apprendisti svolgono presso le sedi di Giubiasco e Bellinzona la parte pratica mentre i corsi scolastici saranno svolti presso i centri professionali commerciali presenti nel territorio Ticinese. Prima di intraprendere un tirocinio, vengono verificate le capacità lavorative della persona con disabilità attraverso delle prove lavorative e dei test scolastici/attitudinali. Il settore azienda di Inclusione handicap Ticino ha un servizio di aiuto al collocamento che si occupa di aiutare le persone con rendita anche parziale a trovare un posto di lavoro nell'economia ticinese<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Per maggiori informazioni [www.inclusione-andicap-ticino.ch](http://www.inclusione-andicap-ticino.ch)

## ALLEGATO 3

### **Fondazione Diamante**

Le attività di produzione sono molto diverse e coinvolgono qualsiasi settore economico, dal primario al terziario come la tessitura, sartoria, lavanderia, restauro, orticoltura, pollicoltura, viticoltura, meccanica, autolavaggio, manutenzione giardini, ceramica, lavorazione del legno, assemblaggi, cablaggi, servizi di impaginazione, grafica, stampa, contabilità, ristorazione e vendita. La missione della Fondazione è offrire delle attività nei laboratori per orientare verso l'integrazione professionale le persone con disabilità maggiorenni. Gli utenti che beneficiano di una rendita AI parziale o totale svolgono un'occupazione di tipo protetto con salario sociale. C'è chi invece beneficia del riconoscimento da parte dell'UAI di una prima formazione professionale. La Fondazione è riconosciuta in qualità di datore di lavoro dalla Divisione della formazione professionale, quindi si occuperà di formare le persone per la parte pratica, mentre la parte teorica verrà svolta nelle sedi scolastiche professionali. Coloro che al termine della scuola speciale non possiedono un potenziale per svolgere una prima formazione professionale, sono collocati in un primo momento in Fondazione con una rendita AI. Succede a volte però che con il passare del tempo acquisiscano quelle competenze che li portano ad aver delle possibilità di formarsi e quindi di intraprendere un tirocinio. In questi casi, il responsabile del laboratorio protetto prenderà contatto con il consulente in integrazione dell'assicurazione invalidità e si deciderà chi sosterrà il percorso formativo in termini finanziari. Le possibilità sono due: o la Fondazione stessa decide di "premiare" i progressi del giovane e quindi riconosce la formazione finanziandola, oppure il consulente AI decide di riconoscere una prima formazione professionale secondo l'art. 16 della Legge federale sull'assicurazione invalidità, questo può accedere quando la situazione è molto modificata rispetto alla valutazione iniziale che ha dato il diritto ad una rendita di invalidità. In entrambi i casi, durante tutta la formazione, la persona continuerà a ricevere la rendita di invalidità come stabilito al compimento dei 18 anni. Si procederà poi al termine della stessa ad un ricalcolo della capacità di guadagno. Qualora il giovane abbia acquisito capacità tali da permettergli di uscire nel mondo reale del lavoro, la rendita verrà rivalutata e quindi diminuita.

I servizi dedicati all'inserimento delle persone con deficit nel mercato del lavoro, garantiscono una continuità dell'accompagnamento socioeducativo grazie a percorso di inclusione condiviso con la supervisione a tempo indeterminato di un educatore. La Fondazione Diamante dispone inoltre di servizi abitativi utili per le persone con disabilità che riescono a vivere in autonomia malgrado qualche difficoltà nel gestire il quotidiano. Il sostegno del personale educativo serve loro da appoggio

per alcune ore alla settimana per la gestione dell'autonomia a più livelli. Questi servizi abitativi si differenziano tra appartamenti protetti, foyer e servizi di sostegno abitativo.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Per maggiori informazioni [f-diamante.ch/la-fondazione](http://f-diamante.ch/la-fondazione)

## ALLEGATO 4

### **Fondazione Sant'Angelo Loverciano**

La Fondazione è ubicata a Castel San Pietro ed ha come missione la promozione del benessere e della crescita dei minori con disabilità o che presentano una situazione di disagio offrendo loro una formazione scolastica e professionale. L'istituto ospita una scuola speciale per bambini dai 6 ai 18 anni che beneficiano di un programma di insegnamento individualizzato in base alle proprie capacità e potenzialità di sviluppo. Come avviene per le scuole speciali cantonali, i giovani che non hanno alcun rendimento lavorativo e per i quali non è ipotizzabile una formazione professionale, faranno richiesta di una rendita AI con collocamento in un centro diurno o in un laboratorio protetto. Coloro che terminano invece un quarto ciclo professionale o che si ritiene abbiano un potenziale lavorativo nel libero mercato del lavoro al termine della formazione, faranno richiesta all'UAI per sostegno alla prima formazione. La Fondazione offre otto ambiti differenti di formazione per i beneficiari di provvedimenti di integrazione professionale dell'AI. Come per gli enti precedentemente descritti, la Fondazione funge da datore di lavoro riconosciuto dalla Divisione della Formazione professionale. Gli obiettivi formativi seguono un piano di studio specifico e possono offrire una formazione CFP nei seguenti ambiti: giardinieri (paesaggismo o produzione di piante), addetti di cucina, addetti alle attività agricole, operatori di edifici ed infrastrutture, operatori per la pulizia ordinaria e manutentiva, addetti all'economia domestica. Nel campo dell'economia domestica è pure presente la formazione con AFC. Dopo il tirocinio esiste il servizio di aiuto al collocamento. La fondazione è pure dotata da un'accoglienza residenziale per coloro che necessitano una presa a carico educativa anche nei momenti extra scolastici ed extra formativi. Lo scopo di questi gruppi educativi è quello di assicurare alla persona con disabilità un insieme di interventi di sostegno e di aiuto alle attività quotidiane volte alla promozione dell'autostima e dell'autonomia. L'individualità della persona è al centro della progettazione di queste attività che hanno lo scopo potenziare le abilità sociali e personali come l'alimentazione, la cura e l'igiene personale, la socializzazione ed il vestirsi.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Per maggiori informazioni [www.loverciano.com](http://www.loverciano.com)



## ALLEGATO 5

### **Gli operatori pedagogici per l'integrazione (OPI)**

Trattasi di un servizio cantonale dell'Ufficio della pedagogia speciale, composto da personale specializzato che accompagna l'allievo con bisogni educativi speciali nel percorso scolastico ordinario o speciale. Il mandato dell'OPI è principalmente di pianificazione congiuntamente al docente titolare di strategie pedagogico-didattiche utili a favorire l'apprendimento e l'inclusione dell'allievo con bisogni educativi speciali. L'OPI si occupa di trovare strategie compensatorie alla disabilità per favorire l'inclusione dell'allievo nella classe e per permettere a quest'ultimo di seguire il programma scolastico regolare. L'AI subentra per questi casi quando il sostegno dell'OPI è necessario anche nella formazione post-obbligatoria previa richiesta ufficiale come esplicitato in precedenza. Per esempio, un bambino con cecità che durante le scuole dell'obbligo ha beneficiato dell'OPI per l'adeguamento dei supporti didattici nella lingua braille, al termine delle scuole medie depositerà domanda AI per provvedimenti professionali al fine di poter beneficiare del sostegno dell'OPI anche durante il liceo. Per capire meglio, secondo il principio dei costi suppletivi cagionati dal danno alla salute, potremmo verosimilmente affermare che in assenza del problema di salute legato alla cecità il giovane non avrebbe avuto necessità del sostegno dell'OPI durante il percorso scolastico. Questo fa dedurre che l'impiego dell'OPI è necessario e direttamente collegabile al danno alla salute e quindi riconosciuto dall'AI. Grazie alla stretta e proficua collaborazione tra l'Ufficio AI e l'Ufficio della pedagogia speciale, si riesce di norma sempre a trovare una soluzione ideale per la pianificazione e la messa in atto dell'accompagnamento più adeguato a queste persone.<sup>11</sup>

Finora sono stati trattati gli enti o i sostegni attivabili grazie alla garanzia dell'Ufficio Assicurazione Invalidità per coloro che hanno un danno alla salute certificato e riconosciuto a livello medico e assicurativo e che a causa di esso devono sostenere dei costi suppletivi rispetto ad un pari "sano" e per coloro il cui danno alla salute ha causato un ritardo formativo, perdendo anni di scuola o ritardandone la conclusione.

---

<sup>11</sup> Per maggiori informazioni [www4.ti.ch/decs/ds/sps/cosa-facciamo/servizio-pedagogico-per-lintegrazione/](http://www4.ti.ch/decs/ds/sps/cosa-facciamo/servizio-pedagogico-per-lintegrazione/)

## ALLEGATO 6

### **L'Istituto della transizione e del sostegno**

Nel sito dedicato alla Divisione della formazione professionale si legge che “negli ultimi venti anni a livello nazionale e cantonale sempre più giovani faticano ad entrare nel mondo del lavoro, interrompono la formazione o non superano gli esami finali.” Le ragioni che spingono questi ragazzi a non farcela potrebbero essere difficoltà scolastiche, fragilità personali, adattamenti culturali, rischi sociali, relazioni familiari complicate e inserimento nel mercato del lavoro complicato. Per poter rispondere ai bisogni di questi ragazzi, si è resa necessaria la creazione di misure mirate e specifiche che adempiono alla transizione dalla formazione di base alla formazione post obbligatoria. Le formazioni transitorie, il case management e il sostegno individuale di cui si parlerà qui in seguito, fanno parte dell'Ufficio della Transizione e del sostegno.<sup>12</sup>

### **Il Pretirocinio di orientamento e pretirocinio di integrazione**

Il pretirocinio di orientamento è presente a Bioggio e Gordola, dura un anno scolastico ed ha tre grandi tipologie di obiettivi: scolastici, comportamentali e di orientamento. Gli obiettivi scolastici sono incentrati sulla motivazione dei giovani verso l'attività scolastica, attraverso il consolidamento e l'esercizio delle conoscenze di base che saranno indispensabili per svolgere un apprendistato. Gli obiettivi per l'orientamento vengono attuati grazie ad orientatori esperti tenendo conto delle risorse e dei limiti dei ragazzi in rapporto al contesto socioeconomico per potere scegliere una professione idonea al profilo personale e quindi esercitabile a lungo termine. L'ultima categoria di obiettivi è legata al comportamento come il rispetto degli orari, la continuità, le regole scolastiche e del mercato del lavoro, l'allenamento alle competenze lavorative attraverso stages mirati. Nel momento in cui il servizio ha definito l'orientamento per il giovane, la famiglia ed il giovane stesso devono essere parte attiva nella ricerca del posto di apprendistato.

L'altra forma di Pretirocinio presente sul territorio ticinese è quello d'Integrazione con le sedi a Gerra Piano nella struttura del Centro professionale e sociale e a Canobbio nella sede della scuola professionale artigianale e industriale. Esso è rivolto a giovani che al loro arrivo in Svizzera hanno più di 15 anni e necessitano di un anno volto ad imparare la lingua locale, a conoscere il

---

<sup>12</sup> Per maggiori informazioni: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/istituto/>

funzionamento del nostro Paese e rafforzare le basi scolastiche in modo da favorirne l'integrazione nella Comunità ed orientamento professionale.<sup>13</sup>

### Il semestre di motivazione (SEMO)

Trattasi di un servizio destinato a ragazzi tra i 16 ed i 18 anni, che non hanno iniziato o che hanno interrotto il tirocinio o una scuola a tempo pieno per motivi solitamente non legati alla salute. Questo servizio "è un provvedimento del mercato del lavoro contemplato nella legge sull'assicurazione contro la disoccupazione" consultabile nel sito. La missione principale è l'accompagnamento del giovane a rientrare nel circuito formativo trovando la propria strada attraverso una formazione professionale o una scuola a tempo pieno.<sup>14</sup>

### Il Case Management della Formazione Professionale

Questo servizio nasce nel 2007 su iniziativa della segreteria di stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione ed ha come scopo di individuare gli allievi che per svariati motivi sono ritenuti alla fine delle scuole dell'obbligo fino ai 18 anni a rischio per un inserimento professionale e la sua positiva conclusione. Tali difficoltà non sono imputabili a scarse doti scolastiche e cognitive, bensì ad una situazione sociale fragile con scarsi punti di riferimento. Trattasi di figure qualificate preposte all'accompagnamento lungo l'arco della transizione e dell'apprendistato che, in caso di necessità, coordinano pure l'eventuale rete di sostegno sociale. Lo scopo di tale servizio è quello di portare la quasi totalità dei giovani all'acquisizione di un titolo di studio di livello secondario II, cioè di formazione professionale di base o di scuole medie superiori.<sup>15</sup>

### Il Sostegno individuale alla formazione biennale

Questo tipo di sostegno è dedicato ai giovani in formazione di base biennale il cui raggiungimento per svariati motivi è a rischio. Questo aiuto promuove lo sviluppo di competenze scolastiche necessarie per far fronte al mondo della scuola e del lavoro. L'intervento è su più fronti ma è

---

<sup>13</sup> Per maggiori informazioni: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/pretirocinio/obiettivi-general/>

<sup>14</sup> Per maggiori informazioni: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/semestre-motivazione/presentazione/>

<sup>15</sup> Per maggiori informazioni: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/case-management-fp/presentazione>

principalmente rivolto ad apprendisti che presentano difficoltà nel calcolo, nella lingua come pure a sostegno degli alloggiati. Lo scopo del sostegno è di elaborare i contenuti delle lezioni svolte in classe, preparazione all'esame, individuare un metodo di studio conforme alle caratteristiche personali, guidare la persona alla stesura del Lavoro di Approfondimento.

Il gruppo multidisciplinare preposto è molto attento ai tipi di lacune che hanno impedito il loro inserimento nel mercato del lavoro o scolastico. Quando si sospetta la presenza di un danno alla salute finora non emerso, il personale specializzato prende contatto con l'accordo del ragazzo e della propria famiglia, con un consulente dell'Ufficio AI al fine di valutare in modo corretto l'evolversi della situazione ed eventualmente i sostegni da attivare. <sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> per maggiori informazioni: <https://www4.ti.ch/decs/dfp/its/sostegno-individuale/presentazione/>

