



Berna, 21 dicembre 2017

«Conferenza nazionale per l'integrazione delle persone disabili nel mercato del lavoro»

Linee di azione

Le linee di azione seguenti costituiscono la base per lo sviluppo e l'attuazione di misure concrete nel processo successivo alla Conferenza nazionale. Esse definiscono cinque obiettivi principali e contengono esempi di buone pratiche e misure già presentati e discussi in occasione dei primi due appuntamenti della Conferenza. Gli esempi di buone pratiche esposti vogliono essere uno spunto di riflessione per sviluppare ulteriori misure con obiettivi comparabili in altri contesti (Cantoni, settori) tenendo conto delle diverse peculiarità regionali.

Il presente documento fa il punto della situazione dei lavori svolti fino alla terza Conferenza. Per il futuro non sono tuttavia da escludere ulteriori linee di azione: l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali e l'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità sono disposti a valutare ulteriori misure nel processo successivo alla Conferenza nazionale sulla base di progetti concreti.

Ulteriori informazioni sulla Conferenza nazionale sono disponibili sul sito Internet www.ufas.admin.ch/conferenza-nazionale-integrazione.

Obiettivo 1 – Promuovere accordi di collaborazione settoriali per l'integrazione professionale

Esempio di buone pratiche

Il progetto **«Accord paritaire genevois»** è un accordo concluso tra assicuratori e parti sociali del settore edile per garantire una procedura rapida e coordinata nel quadro dell'intervento tempestivo dell'assicurazione invalidità (AI) e sottoscritto dalla federazione ginevrina delle professioni edili (Fédération genevoise des métiers du bâtiment), tre sindacati, diversi assicuratori d'indennità giornaliera in caso di malattia, la Suva e l'ufficio AI di Ginevra. Le strutture fortemente improntate al partenariato sociale e la tradizione del settore, retto da contratti collettivi di lavoro (CCL) di obbligatorietà generale, costituiscono fattori di successo per l'attuazione dell'Accord paritaire genevois. Va tuttavia rilevato che le regole della collaborazione non sono state inserite nei CCL, bensì in un accordo a sé stante. Quest'ultimo prevede sedute di coordinamento mensili e il finanziamento congiunto di provvedimenti d'intervento tempestivo. Il rapporto di valutazione del progetto¹ mostra che l'accordo apporta un valore aggiunto agli attori coinvolti e che i risultati sono positivi per l'integrazione. Illustra inoltre i fattori di successo dell'accordo e menziona i settori che dal punto di vista strutturale si prestano meglio per tale soluzione (p. es. il settore edile e quello alberghiero).

Passi già compiuti per il trasferimento dell'esempio di buone pratiche

Nel Cantone di Vaud esiste già da anni una collaborazione simile tra l'organizzazione mantello del settore edile (Fédération vaudoise des entrepreneurs [FVE]), l'ufficio AI cantonale, la Suva, la cassa di disoccupazione della FVE, e l'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia della FVE, compreso il suo medico di fiducia. I risultati della valutazione dell'Accord paritaire genevois sono attualmente in esame nel Cantone di Vaud e, se del caso, verranno adeguati al contesto locale. I risultati del progetto saranno rilevati e analizzati regolarmente.

Sempre nel Cantone di Vaud, il Centre Patronal ha preso primi contatti incoraggianti con rappresentanti di categorie padronali firmatarie di determinati contratti collettivi (paesaggisti e geometri vodesi, addetti alla cura dei tessuti e operatori della pietra della Svizzera romanda, garagisti vodesi) che hanno manifestato interesse per collaborazioni settoriali.

¹ Il rapporto è disponibile (in francese e tedesco con riassunto in italiano) sul sito www.ufas.admin.ch > Pubblicazioni & Servizi > Ricerca e valutazione > Rapporti di ricerca > Evaluation «Accord paritaire genevois» (2017; rapporto di ricerca n. 6/17).

Misure e approcci per l'attuazione ulteriore

Misura 1 – Attuazione di accordi di collaborazione settoriali ispirati all'esempio dell'Accord paritaire genevois

Approccio 1 – Individuazione e messa in rete degli attori interessati

L'elaborazione e l'attuazione di accordi di collaborazione settoriali devono avvenire su base volontaria e in funzione dei bisogni delle parti sociali. Il contenuto e la forma di tali accordi devono tenere adeguatamente conto delle esigenze e delle condizioni locali.

- L'Unione sindacale svizzera, il Centre Patronal, la Conferenza degli uffici AI, la Suva, l'Associazione svizzera d'assicurazioni, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali e l'Ufficio federale della sanità pubblica sostengono in linea di massima gli accordi di collaborazione settoriali per la promozione dell'integrazione professionale delle persone in situazione di disabilità e sensibilizzano i propri membri affinché incoraggino tali progetti e richieste in tal senso.

Approccio 2 – Elaborazione e attuazione di accordi di collaborazione settoriali

Per l'elaborazione di nuovi accordi di collaborazione adeguati ai contesti locali possono essere presi in considerazione gli elementi esposti di seguito.

- Fattori di successo che favoriscono l'attuazione di un accordo di collaborazione analogamente all'Accord paritaire genevois secondo il relativo rapporto di valutazione.
- Sulla base del rapporto finale concernente il progetto sui contratti collettivi di lavoro quale strumento per promuovere l'integrazione delle persone in situazione di disabilità nel mercato del lavoro («Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern»)², nel prossimo anno e mezzo Travail.Suisse cercherà il dialogo con i partner sociali, segnalando loro possibilità di sviluppo dei CCL volte all'integrazione delle persone in situazione di disabilità nel mercato del lavoro. In questo contesto saranno discussi l'esperienza dell'Accord paritaire genevois, le prestazioni di Compasso e il progetto per un'attestazione individuale delle competenze per i giovani («Individueller Kompetenznachweis»).
- Progetto di Compasso sulla valutazione delle esigenze delle PMI nell'integrazione professionale: valutazione delle esigenze specifiche delle PMI e analisi del bisogno e del possibile ruolo delle associazioni settoriali e regionali, al fine di orientare maggiormente l'offerta futura alle esigenze delle PMI e di definire eventuali prestazioni che le associazioni menzionate potrebbero offrire ai propri membri. In base ai risultati si dovranno poter formulare idee concrete di progetto.
- Nel rispetto delle condizioni quadro fissate, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali dà l'opportunità di usufruire di un finanziamento iniziale mirato per avviare progetti.

² Il rapporto (in tedesco) e una sintesi in italiano sono disponibili all'indirizzo www.travailsuisse.ch > Thèmes > Travail > CCT et personnes avec handicap.

Obiettivo 2 – Introdurre strumenti comuni per la coordinazione tra datori di lavoro, lavoratori, medici e assicuratori in caso di incapacità al lavoro

Esempi di buone pratiche

Il progetto del Cantone di Soletta «**Schulterschluss**» è un esempio di collaborazione concreta nell'ottica di una comunicazione trasparente tra datori di lavoro, medici e assicuratori. In questo contesto tutti i partner si sono impegnati affinché le persone incapaci al lavoro possano rientrare al loro posto il più rapidamente possibile. Per garantire un'attuazione efficiente, si sono riuniti in occasione di una tavola rotonda e hanno elaborato principi in tal senso.

Compasso ha inoltre sviluppato, in un progetto congiunto con i datori di lavoro, i medici, le assicurazioni sociali e private e altre cerchie interessate nonché con il sostegno dell'UFAS, un **profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR)**, lanciato ufficialmente alla fine di novembre del 2017³. Questo nuovo strumento, che consta di una descrizione del posto di lavoro orientata alla pratica e di una successiva valutazione medica delle possibilità d'impiego, è complementare ai certificati di incapacità al lavoro e fornisce standard applicabili a livello nazionale.

Passi già compiuti per il trasferimento dell'esempio di buone pratiche

Dopo l'esperienza pilota nel Cantone di Soletta e il conseguente incarico della Suva di trasporre Schulterschluss in tutti i Cantoni, il progetto è stato attuato nei Cantoni di Argovia, Ginevra, Grigioni e Ticino nel 2017.

Misure e approcci per l'attuazione ulteriore

Misura 1 – Attuazione di accordi di collaborazione cantonali secondo il modello di Schulterschluss

Approccio 1 – Elaborazione e attuazione di nuovi accordi di collaborazione in altri Cantoni analogamente a Schulterschluss

- La Suva incarica le sue agenzie di introdurre progetti simili a Schulterschluss in tutti i Cantoni.
- La Conferenza degli uffici AI sensibilizza gli uffici AI alla collaborazione con le agenzie della Suva e gli altri attori cantonali nel quadro di Schulterschluss.
- L'Associazione svizzera d'assicurazioni sostiene in linea di massima l'attuazione di accordi di collaborazione cantonali secondo il modello di Schulterschluss.
- Gli altri attori coinvolti sensibilizzano i propri membri affinché incoraggino il progetto Schulterschluss nella loro regione o nel loro Cantone e considerino favorevolmente le richieste in tal senso delle agenzie della Suva.

Misura 2 – Attuazione del PIR nell'attività pratica

Approccio 1 – Attuazione del PIR e acquisizione di esperienze da parte di Cantoni e datori di lavoro

- Le FFS prevedono di impiegare il PIR già dal gennaio del 2018 per l'integrazione professionale dei collaboratori malati o infortunati in Ticino.
- Diversi uffici AI pianificano la presentazione del PIR in occasione dei loro eventi informativi per i datori di lavoro nel 2018.

Approccio 2 – Verifica e perfezionamento del PIR in vista di un'attuazione a livello nazionale

L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, la Suva, l'Associazione svizzera d'assicurazioni e la Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità sostengono in linea di massima l'introduzione e la diffusione del PIR:

- l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali introduce l'utilizzazione del PIR nelle sue direttive destinate agli uffici AI;
- la Suva esamina la possibilità di un impiego più ampio del PIR sulla base delle esperienze fatte;
- la segreteria generale della Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità raccomanda ai dipartimenti cantonali della sanità di sensibilizzare i loro medici, le loro cliniche e gli psichiatri a una collaborazione rafforzata con le assicurazioni sociali e private.

³ <https://www.compasso.ch/it/profilo-di-integrazione.htm>.

Obiettivo 3 – Creare condizioni quadro favorevoli per ravvicinare il settore della psichiatria e il mondo del lavoro

Esempio di buone pratiche

Il programma **RESSORT**⁴, aggregato al reparto di psichiatria del Centro ospedaliero universitario vodese (CHUV), comprende un *job coaching* secondo il modello del *Supported Employment* per i clienti dell'ufficio AI e del servizio vodese di previdenza e aiuto sociale (SPAS). Il programma è teso a migliorare il coordinamento nell'ambito dell'assistenza psichiatrica e dell'accompagnamento delle persone seguite nel mercato del lavoro. RESSORT si contraddistingue per le sue unità interdisciplinari composte da esperti psichiatri, specialisti in materia d'integrazione dell'AI e *case manager* dell'aiuto sociale. L'ufficio AI del Cantone di Vaud e il SPAS hanno attribuito al progetto risorse di personale fisse.

Passi già compiuti per il trasferimento dell'esempio di buone pratiche

L'ufficio AI e i servizi psichiatrici del Cantone dei Grigioni hanno manifestato il loro interesse al trasferimento del modello RESSORT nel Cantone. Nel febbraio del 2018 si terrà un incontro con i responsabili del progetto RESSORT nonché con rappresentanti dei due organi cantonali e dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, volto a discutere, sulla base del progetto, le possibili opzioni per il suo trasferimento e a definire il prosieguo dei lavori.

Misure e approcci per l'attuazione ulteriore

Misura 1 – Attuazione di progetti basati sull'esempio di RESSORT
<p>Approccio 1 – Individuazione e messa in rete degli attori interessati</p> <ul style="list-style-type: none">- La Conferenza degli uffici AI, la Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali e la Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità invitano i propri membri a valutare se il programma RESSORT o altri progetti con obiettivi comparabili possano eventualmente essere adattati in una forma loro consona.- Gli altri attori coinvolti motivano i propri membri a incoraggiare progetti quali RESSORT o altri con obiettivi comparabili e le richieste in tal senso.- I risultati di un'indagine recentemente svolta tra gli psichiatri possono contribuire a sensibilizzare gli attori interessati sulla necessità di promuovere le sinergie tra la psichiatria e il mondo del lavoro⁵.
<p>Approccio 2 – Elaborazione e attuazione nonché prosecuzione e rafforzamento di progetti analoghi a RESSORT in altri Cantoni</p> <ul style="list-style-type: none">- Per ogni progetto lanciato l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali valuta la copertura delle spese supplementari per il personale presso gli uffici AI interessati. Gli uffici AI possono sostenere finanziariamente i progetti concludendo contratti di prestazioni per <i>job coaching</i> in relazione con provvedimenti d'integrazione dell'AI.
<p>Approccio 3 – Coordinamento degli sforzi nazionali</p> <ul style="list-style-type: none">- Il rafforzamento della collaborazione tra gli attori del settore sanitario e della sicurezza sociale e la loro sensibilizzazione rientrano tra le priorità del programma di lavoro degli organi nazionali preposti alla collaborazione interistituzionale per il 2018.

⁴ http://www.chuv.ch/psychiatrie/fiches-psychiatrie_details.htm?fiche_id=450.

⁵ N. Baer et al., *Patienten mit Arbeitsproblemen. Befragung von Psychiaterinnen und Psychiatern in der Schweiz*. La pubblicazione è attesa per il dicembre del 2017.

Obiettivo 4 – Promuovere l'acquisizione, la certificazione e il riconoscimento da parte dei settori di competenze professionali per le persone in situazione di disabilità

Esempi di buone pratiche

Esistono già diverse misure che agevolano l'accesso alla formazione professionale nonché la certificazione e il riconoscimento delle competenze pratiche acquisite da giovani e adulti in situazione di disabilità. Queste offerte formative a bassa soglia, non formali, sono pensate come sussidiarie rispetto alle offerte formali della formazione professionale di base secondo la legge sulla formazione professionale (LFPr)⁶.

- Il progetto «**Formazioni brevi**» è stato sviluppato nel Cantone Ticino, su iniziativa dell'ufficio AI cantonale e in collaborazione con le associazioni professionali e i centri di formazione locali, per i lavoratori che dispongono di basse qualifiche professionali ma di esperienza professionale e che dopo un infortunio o una malattia devono seguire una riformazione professionale. Le formazioni brevi, i cui contenuti tengono specialmente conto dei bisogni del mercato del lavoro, sono tesi a trasmettere competenze applicabili immediatamente. Le capacità acquisite sono certificate e riconosciute all'interno dei relativi settori, e nel caso di un determinato settore anche dall'ufficio cantonale per la formazione professionale. Al momento sono proposte formazioni brevi nei settori della vendita, della logistica e del commercio. Da una valutazione esterna del progetto sono emersi primi risultati incoraggianti per quanto riguarda l'integrazione⁷.
- Obiettivi analoghi sono perseguiti anche a livello nazionale con il progetto per un'attestazione individuale delle competenze («**Individueller Kompetenznachweis**»), avviato dall'Unione svizzera delle arti e mestieri (usam), dalla Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale (CSFP) e da INSOS Svizzera⁸, destinato in primo luogo ai giovani che svolgono una formazione professionale di base. Pensato per i giovani che hanno svolto una formazione pratica INSOS o le persone che non riescono a superare l'esame per conseguire un certificato federale di formazione pratica (CFP), il progetto permette attualmente di ottenere una certificazione nei settori della logistica, della falegnameria e amministrativo-commerciale.

Passi già compiuti per il trasferimento dell'esempio di buone pratiche

L'ufficio AI del Cantone Ticino amplia costantemente l'offerta di formazioni brevi, sulla base della sua analisi del bisogno, concludendo partenariati con ulteriori settori.

Misure e approcci per l'attuazione ulteriore

Misura 1 – Consolidamento e sviluppo del progetto pilota Formazioni brevi
Approccio 1 – Consolidamento e sviluppo del progetto pilota in Ticino <ul style="list-style-type: none">- I risultati della valutazione delle formazioni brevi esistenti sono presi in considerazione per altri progetti.
Approccio 2 – Bilancio delle esperienze fatte e esame di ulteriori sviluppi <ul style="list-style-type: none">- Sulla base delle esperienze maturate vengono formulate raccomandazioni per vagliare la possibilità di ampliare l'approccio in questione. Le raccomandazioni vengono messe a disposizione degli uffici AI, dei settori e degli altri attori interessati.
Misura 2 – Consolidamento, sviluppo e ampliamento del progetto pilota Individueller Kompetenznachweis
Approccio 1 – Consolidamento e radicamento duraturo del progetto pilota nei settori pilota

⁶ Altri attori e settori hanno riconosciuto la necessità di simili formazioni e hanno sviluppato progetti in tal senso. Nel settore alberghiero, Hotel & Gastro formation Svizzera (il centro di formazione professionale di hotelleriesuisse, GastroSuisse e Hotel & Gastro Union) propone qualificazioni di base per diverse professioni con un certificato settoriale riconosciuto a livello nazionale. Nel settore alberghiero e della gastronomia va menzionata quale esempio di buone pratiche la fondazione La Capriola, attiva nei Cantoni di Lucerna e dei Grigioni. Attualmente la fondazione *WQ Solothurn* sta sviluppando, insieme con l'Associazione svizzera costruttori in legno Holzbau Schweiz, una certificazione della propria formazione, riconosciuta a livello nazionale nel settore della falegnameria o delle costruzioni in legno.

⁷ Il rapporto di valutazione è disponibile sul sito www.ufas.admin.ch > Pubblicazioni & Servizi > Ricerca e valutazione > Rapporti di ricerca > Valutazione del dispositivo «Formazioni brevi» (2017; rapporto di ricerca n. 10/17).

⁸ <https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/individueller-kompetenznachweis>.

- Il gruppo di progetto definisce le condizioni quadro necessarie per un'introduzione duratura delle attestazioni individuali delle competenze sviluppate per i tre settori che hanno partecipato alla fase pilota, ovvero falegnameria, logistica e amministrativo-commerciale.

Approccio 2 – Sviluppo del progetto pilota e sua estensione ad altri settori

- I partner definiscono i prossimi passi necessari per far conoscere il progetto pilota a livello nazionale e sviluppare attestazioni individuali delle competenze in altri settori. Va garantita la coerenza tra le competenze individuali acquisite e le competenze previste nei piani di studio CFP corrispondenti. Questo può facilitare il riconoscimento delle competenze e la permeabilità verso una formazione di livello CFP.
- La questione dell'attestazione individuale delle competenze sarà affrontata nel quadro delle discussioni tra Travail.Suisse e i partner dei CCL nel quadro dello sviluppo del progetto sui contratti collettivi di lavoro quale strumento per promuovere l'integrazione delle persone in situazione di disabilità nel mercato del lavoro.

Misura 3 – Coordinamento degli sforzi a livello nazionale per l'acquisizione, la certificazione e il riconoscimento delle competenze professionali delle persone in situazione di disabilità

Approccio 1 – Analisi del bisogno e obiettivi strategici

- In vista dell'elaborazione del programma «Formazione professionale 2030»⁹, i partner della formazione professionale (Confederazione, Cantoni e organizzazioni del mondo del lavoro) trattano le sfide attuali e i potenziali sviluppi nei settori della formazione professionale, della formazione professionale continua e della riformazione professionale. Considerano tra l'altro la creazione di condizioni quadro favorevoli per l'individualizzazione dei percorsi formativi e per il riconoscimento delle competenze non formali e informali acquisite. Delle soluzioni su scala nazionale dovrebbero essere elaborate a partire dalla concretizzazione di progetti già in corso.
- Lo sviluppo di nuove offerte formative non formali, quali le formazioni brevi, le formazioni pratiche INSOS e l'attestazione individuale delle competenze, presuppone riflessioni sulle modalità di attuazione pratica. Sia dal punto di vista delle persone in situazione di disabilità che per quanto concerne l'efficienza del sistema, è essenziale che prima della scelta di un provvedimento di formazione si proceda a un accertamento in cui si tenga conto di tutte le opzioni possibili. In questo modo si creano le basi per provvedimenti di formazione mirati e realistici e quindi prospettive reali per il mercato del lavoro e l'attività professionale. Al di là del riconoscimento degli apprendimenti precedentemente acquisiti va prestata la debita attenzione alla permeabilità con i percorsi di studio formali.
- Al momento, sotto la guida di Travail.Suisse, è in corso uno studio concernente la trasparenza e il riconoscimento dei certificati settoriali sul mercato del lavoro (progetto SEQ).
- Nel 2017 Compasso ha lanciato un progetto pluriennale per ottimizzare la prima integrazione professionale. In un primo tempo vengono rilevati e valutati gli strumenti a disposizione dei datori di lavoro, analizzando in particolare anche quali delle possibilità attuali risultino valide nell'attività pratica e come si possa eventualmente migliorarne la scalabilità, dove vi sia un potenziale di miglioramento e, se del caso, dove vadano colmate lacune. L'obiettivo è rafforzare l'integrazione professionale soprattutto per i giovani in situazione di disabilità, non da ultimo tenendo conto della crescente carenza di lavoratori qualificati.

⁹ <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/it/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html>.

Obiettivo 5 – Promuovere sistemi che incentivino i datori di lavoro ad assumere e a continuare a occupare persone in situazione di disabilità

Esempi di buone pratiche

- La fase pilota del marchio «iPunkt» si è conclusa nel maggio del 2017¹⁰. Si tratta ora di consolidare l'offerta nella regione pilota della Svizzera nordoccidentale e sviluppare ulteriormente il concetto concentrandosi sulla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo.
- Nel 2017 l'ufficio AI del Cantone dei Grigioni ha sviluppato un piano di recupero (*recovery*) che prevede il sostegno all'integrazione professionale con il coinvolgimento di pari. Queste persone, formate da Pro Mente Sana e dall'associazione EX-IN Bern, sono «esperti per esperienza diretta», che sono riusciti a trovare la strada della remissione da un problema psichico. Nel corso di una formazione continua di un anno e mezzo hanno avuto occasione di analizzare la propria esperienza e acquisire le competenze necessarie per l'attività di pari. Il contatto e la collaborazione con i pari possono aiutare ad abbattere la stigmatizzazione delle malattie psichiche e, al contempo, fornire un sostegno ulteriore agli assicurati e ai datori di lavoro.

Passi già compiuti per il trasferimento dell'esempio di buone pratiche

Nel Cantone di Argovia è iniziata la diffusione del marchio iPunkt¹¹.

Misure e approcci per l'attuazione ulteriore

Misura 1 – Sviluppo contenutistico del marchio iPunkt (iPunkt+)
Approccio 1 – Definizione dei fattori che favoriscono un ambiente di lavoro inclusivo
<ul style="list-style-type: none">- L'associazione Impulse (promotrice di iPunkt) elabora un concetto per lo sviluppo contenutistico del marchio iPunkt+, compresa la definizione delle condizioni quadro generali necessarie per un ambiente di lavoro inclusivo, in collaborazione con l'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità e altri attori interessati.- Le informazioni relative allo sviluppo contenutistico (p. es. definizione delle condizioni quadro generali, criteri) vengono messe a disposizione di tutti gli attori interessati, che possono adattare ai propri scopi.
Approccio 2
<ul style="list-style-type: none">- Un'eventuale estensione del marchio ad altri Cantoni o regioni va vagliata caso per caso in collaborazione con gli attori e le reti locali, al fine di accertare il bisogno e le possibili sinergie con offerte già esistenti. L'associazione Impulse può assumere un ruolo di consulenza in questo contesto.- La Conferenza degli uffici AI sensibilizza i suoi membri affinché incoraggino tali progetti e le richieste in tal senso. Gli uffici AI possono eventualmente sostenere misure simili a iPunkt nel quadro delle loro prestazioni d'informazione, di formazione e di consulenza.- La Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali invita i direttori cantonali delle opere sociali a valutare se il marchio iPunkt possa essere eventualmente adattato in una forma loro consona.
Misura 2 – Attuazione di un progetto pilota di consulenza da parte di pari nel processo d'integrazione professionale
Approccio 1
<ul style="list-style-type: none">- Dal 2018 l'ufficio AI del Cantone dei Grigioni lancia un progetto pilota in cui è sostenuto nella sua attività d'integrazione da pari che assumono il ruolo di consulenti. Questi ultimi vengono formati da Pro Mente Sana.
Approccio 2
<ul style="list-style-type: none">- L'ufficio AI dei Grigioni raccoglie esperienze per vagliare la possibilità di estendere l'approccio in questione ad altri contesti, per esempio ad altri uffici AI.

¹⁰ Il rapporto finale è disponibile (in tedesco) sul sito www.ufas.admin.ch > Assicurazioni sociali > Assicurazione invalidità AI > Informazioni di base & legislazione > Le prestazioni > Priorità dell'integrazione sulla rendita > Progetti pilota per promuovere l'integrazione (art. 68^{quater} LAI).

¹¹ Nel Cantone di Argovia il marchio è stato introdotto con il lancio della campagna «Die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung». Con questo primo passo si è creata una rete di datori di lavoro impegnati a favore dell'integrazione professionale delle persone in situazione di disabilità nel mercato del lavoro primario.