

Giovedì 14 novembre 2013, pomeriggio (sessioni di lavoro)

PRIMA SESSIONE

L'integrazione dei servizi territoriali per l'occupazione delle persone con disabilità

Andrea Panzavolta

Responsabile Servizio Lavoro – Provincia di Ravenna

Il programma di questo pomeriggio vedrà una mia presentazione che intende essere una riflessione sulle esperienze condotte in questi anni.

Non sono un professore universitario ma il dirigente di un settore di una provincia, quindi vorrei proporvi non un approccio teorico ma alcune riflessioni rispetto alle cose che abbiamo fatto ed alle cose che abbiamo imparato nelle e dalle esperienze di questi anni in termini di categorie e concetti ricavati dall'esperienza.

Vorrei raccontarvi alcune cose della mia realtà territoriale per poi rilanciare alcuni interrogativi e piste per il lavoro di gruppo.

Vi anticipo che ho chiesto il supporto di colleghi di altre province con interventi più o meno strutturati, spero che così riusciremo ad avere un quadro chiaro di cosa si sta muovendo nell'ambito dell'integrazione dei servizi nei vari territori della nostra regione, poi faremo una riflessione chiedendo a chiunque vorrà di contribuire alla riflessione comune.

La premessa, la farò dopo, vorrei prima descrivermi come articolerò il discorso.

Prima vedremo quali sono i soggetti tra cui pensiamo che debba esserci una qualche forma di integrazione.

Poi rifletteremo sulle modalità organizzative dell'integrazione.

Il terzo passaggio riguarda gli strumenti operativi, le tecnologie che possono favorire l'integrazione.

Poi vi proporrò una possibile valutazione riguardo ai vantaggi e ai costi dell'integrazione.

Un altro aspetto riguarda gli elementi di riflessione che credo possano essere utili anche per altri rispetto all'esperienza condotta a Ravenna e infine vi proporrò alcune indicazioni per il lavoro di gruppo.

In realtà c'è una pre-premessa.

I lavori che da un anno a questa parte la regione ha condotto non avevano questo come uno dei temi su cui ragionare, si è parlato di altro, ma nel corso di questo tempo il tema dell'integrazione e del come diversi soggetti - e in particolare parliamo di servizi pubblici territoriali - possono interagire per rendere più efficaci attraverso questa modalità il loro agire, è diventato sempre più oggetto di interesse e di attenzione.

Adesso, la premessa.

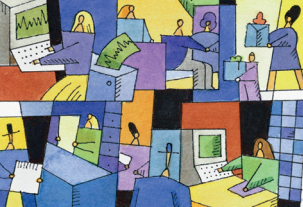
La Treccani ci dice che "integrazione" è il fatto di rendere pieno e perfetto ciò che è insufficiente a un determinato scopo, supplendo all'effetto con mezzi opportuni. Cerchiamo le parole chiave di questa definizione:

- ci sono diversi pezzi che insieme riescono a fare una unità,
- c'è un'esigenza di aggiungere, di supplire
- e c'è un altro termine importante che è utilizzare i mezzi opportuni.

Sempre in termini di premessa, due valutazioni personali. Non c'è interrogativo sul fatto che è bene che i servizi operino in forma integrata. Nelle presentazioni degli altri relatori ci sono indicazioni su questa integrazione e sulle sue modalità.

Credo che sia nel senso comune di noi che operiamo nell'ambito del tentativo di offrire un'opportunità di lavoro alle persone, che qui svolgiamo un lavoro sociale, che se al centro della nostra attenzione c'è la persona con i suoi bisogni e non i servizi con le loro identità istituzionali, allora facciamo un passo importante in avanti.

È evidente che l'integrazione in quanto tale è un bene.



Un altro elemento è il fatto che occorre avere attenzione che quando parliamo di disabilità, parliamo di una varietà grande di situazioni; di questo bisogna tenere conto perché le cose che si possono fare per disabili psichici e con gravi difficoltà relazionali non sono le stesse che devono essere immaginate per chi ha una disabilità fisica rilevante, che interviene in maniera importante sulle proprie autonomie ma che rispetto alle caratteristiche qualitative della capacità di inserimento lavorativo è davvero un'altra cosa; non basta una percentuale e la certificazione a inquadrare che cos'è la disabilità.

Poi due commenti, due annotazioni discutibili, due mie valutazioni. Non credo che ci sia un livello ottimale di integrazione o meglio un solo modo giusto di integrare i servizi. Credo che sia giusto avere alcuni elementi che guidano tutti e in questo percorso, disegnare un'organizzazione efficiente ed efficace ma che occorra attenzione ai contesti per conoscere e capire le storie che attraversano i diversi contesti organizzativi e istituzionali e consentono di individuare per ciascun contesto e per ciascuna situazione dei possibili percorsi.

Però è possibile fare una ricerca comune di quali sono gli elementi che facilitano questo percorso, quali sono gli elementi che intervengono in maniera positiva nel generare una buona integrazione. La seconda valutazione (anche questa è opinabile): mi sembra che l'integrazione tra più soggetti e in primo luogo, ma non esclusivamente, parliamo di soggetti pubblici che svolgono e realizzano servizi nell'ambito di un territorio, credo che l'integrazione tra più soggetti e funzioni diventa vitale, produttrice di effetti se genera vantaggi per tutti i partner, se da questa modalità di operare i partner traggono un vantaggio, un modo di lavorare migliore e una soddisfazione anche in termini istituzionali.

Andiamo al primo passaggio. I soggetti. È un elenco. I soggetti che si occupano di inserimento lavorativo dei disabili sono moltissimi, alcuni pubblici, altri privati.

Certamente i servizi per il lavoro, stamattina si è parlato di centri per l'impiego, in realtà l'organizzazione delle province non ha necessariamente collocato i servizi per disabili nell'ambito dei centri per l'impiego.

A volte c'è un'articolazione differenziata di cose fatte a livello centrale (provinciale) e cose che sono fatte a livello territoriale (cpi).

Altro soggetto che ha una sua autonomia è il comitato tecnico della legge 68 che immagino tutti conosciate.

Ci sono i servizi sociali, che sono servizi dei comuni. Anche qui, l'articolazione dei servizi sociali è molto ampia. Con riferimento al vostro territorio conoscete quale sia la specifica l'organizzazione.

Poi ci sono i servizi sanitari. In altre realtà diversa dalla mia ci sono altri sistemi coinvolti. Nell'ambito dei servizi sanitari c'è un altro soggetto importante di cui parlava il rappresentante INPS stamattina, la commissione ASL per l'accertamento della disabilità.

Poi c'è la scuola su cui vale la pena ragionare (è compito della scuola formare delle persone; il modo con cui può diventare uno dei soggetti che facilitano l'inserimento lavorativo deve essere disegnato e deve essere pensato nell'integrazione con gli altri soggetti).

Ci sono altri soggetti pubblici, INAIL che si occupa di invalidi del lavoro e quindi ha modo di intervenire su questi temi, la direzione territoriale del lavoro, INPS, abbiamo sentito che cosa fanno, poi ci sono altri soggetti che non sono pubblici ma che nella rete dei soggetti che realizzano interventi possono essere coinvolti nella realizzazione di interventi per favorire questi processi, sono sicuramente importanti.

Ci sono le associazioni dei disabili e le associazioni di famiglie dei disabili soggetti, che stanno acquisendo un'importanza e un rilievo non trascurabile, non ne faccio una questione di conflitto, credo che sia un'idea cercare in questa fase di capire in che modo si può essere utili e si possa contribuire allo scopo.

Ci sono le imprese, vorrei dire ma forse bisognerebbe dirlo al singolare, l'impresa, poi ci sono le categorie, le associazioni di categoria delle imprese.

C'è il volontariato, c'è la cooperazione sociale e sicuramente ci sono anche altri soggetti. Il mio territorio si muove in questo ambito di soggetti e di connessioni e probabilmente vale la pena che negli interventi che seguiranno ciascuno individui anche quali sono gli altri soggetti che nella rete del proprio territorio sono coinvolti.

C'è una rete fitta di relazioni e veramente l'intensità delle relazioni che abbiamo sviluppato in questi anni è variabile e molto forte, rispetto alle attività che questo tipo di intervento. Rispetto all'attenzione che c'era per questo insieme di soggetti, la quantità di relazioni che si è sviluppata è molto più forte.

Dobbiamo migliorarla e ciascuno vede quale può essere il proprio contributo, ma davvero credo che sia utile guardarci un po' indietro per guardare quanto sia cambiata la situazione rispetto alla legge 68, prima del 1999.

Avevamo un sistema che faceva leva su un unico soggetto pubblico, poi dal 1999 abbiamo 15 anni di sperimentazione su una dimensione che non ci soddisfa, lo dicevamo anche stamattina, però abbiamo fatto tanti passi in avanti in termini di qualità dell'approccio pubblico a questi temi.

Secondo capitolo, il primo riguardava i soggetti. Ciascuno potrà dire: ce ne sono altri, vanno riorganizzati. Il secondo capitolo è sulle modalità organizzative.

Proviamo a ragionare su alcune categorie.

Guardando le nostre situazioni possiamo disegnare una serie di film con alcuni fotogrammi che vanno da una situazione che è il massimo della disintegrazione a situazioni opposte nelle quali c'è un'integrazione totale.

In questo triangolo che va da questo punto di minima integrazione alla massima integrazione, c'è una situazione nella quale c'è un'assenza di relazione cooperativa.

Questo non succedeva neanche con la legge precedente che obbligava ad alcune relazioni, ma è un possibile modello.

In questa situazione c'è uno scambio eventuale; le relazioni diventano semplicemente scambi costruiti sulla necessità che si generano nel tempo.

Può esserci una modalità formalizzata di chiedere e ottenere informazioni. Ci può essere un altro modello che costituisce dei comitati, che si trovano per un breve tempo insieme per definire indirizzi comuni.

Ci può essere un altro modello che prevede la costituzione di gruppi (che mettono insieme personaggi di diverse organizzazioni) con carattere temporaneo, per un breve tempo, per affrontare problemi specifici, circoscritti.

Ci può essere un'altra modalità di costituzione di gruppi che hanno una continuità nel tempo con l'obiettivo della progettazione comune, decidere insieme come fare alcune cose.

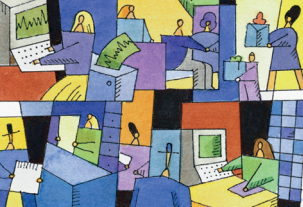
Un passaggio ulteriore è la costituzione di task force stabili nel tempo che non si limitano a progettare azioni o interventi ma realizzano in maniera coordinata azioni per cui definiscono azioni comuni.

Poi abbiamo la fusione tra diverse organizzazioni in un'unica unità organizzativa che opera in modo unitario dal punto di vista strutturale. Parliamo delle modalità con le quali si può far integrazione.

Il secondo aspetto riguarda la formalizzazione delle modalità di integrazione.

È un aspetto importante, c'è una relazione tra più organizzazioni data dal fatto che c'è disponibilità tra le persone che capiscono che scambiandosi informazioni e magari incontrandosi, riescono a fare meglio quello che devono fare e riescono a farlo in maniera più efficace; è una dimensione importante che tutti abbiamo sperimentato ma che forse è parziale.

Ci può essere anche un'altra dimensione, la definizione di azioni formali, formalizzare relazioni tra più istituzioni e servizi; in questo caso la formalizzazione avviene attraverso protocolli di intesa, lettere o altro che dicono che facciamo cose comuni, insomma diversi livelli di formalizzazione.



A mio avviso non c'è un modo giusto per far integrazione e bisogna rileggere e applicare alle varie situazioni, bisogna tenere conto della sostanza.

Ci sono protocolli di intesa molto belli, firmati da migliaia di persone che hanno effetti pari a niente, gli scambi non avvengono e restano semplicemente carta che muore nel tempo.

Ci sono poi le relazioni tra pochi operatori molto efficaci che si muovono a prescindere dal fatto che altre organizzazioni hanno deciso che le cose vanno fatte in un certo modo.

L'elemento importante è la relazione. Il rischio di affidarsi alla dimensione personale e al contatto personale, è nel fatto che ci sono quei soggetti e che tutto dipende dalla loro buona volontà e dal fatto che ci sono loro.

Il fatto di riuscire a integrare i due elementi, formale e informale, credo che sia molto importante.

La causa dell'integrazione. Ci sono integrazioni che avvengono per norma di legge, integrazioni che avvengono perché c'è una legge, una norma che dice che alcune cose vanno fatte insieme, che alcuni passaggi vanno fatti insieme.

I nuclei territoriali, come abbiamo ascoltato stamattina, hanno un ruolo importante per i tirocini.

Qualcuno del mondo della sanità e dei servizi sociali deve partecipare a questo nucleo e farlo insieme.

Il fatto che ci sia questa norma non comporta necessariamente che lo facciano volentieri, mettendo insieme i propri saperi e non contrapponendo le esigenze dei servizi sociali con quella dei servizi per il lavoro, quindi è tutto da tenere presente.

Ci può essere una scelta politica e strategica all'interno delle norme di legge, ci può essere la scelta politica amministrativa delle persone che decidono di fare le cose in un certo modo, è giusto oppure no, applicano una norma in maniera formalmente ineccepibile oppure se è anche attraverso le relazioni politico-amministrative-tecniche, che danno cuore e muscoli a queste scelte.

Ci sono integrazioni originate dalla pressione esterna. Il sindacato, organizzazioni territoriali, le associazioni di categoria, le associazioni dei disabili, chiedono di realizzare le cose in un certo modo.

Ci sono altre forme di integrazione che avvengono per decisione di chi integra; le lucertole che da vive diventano morte e poi ritornano vive, è una bella immagine.

Ci sono forme di integrazione statiche e altre che sono dinamiche, forme di integrazione che sanno interpretare l'esigenza di tenere conto di come cambia la realtà e la realtà è quella delle norme e delle situazioni di fatto.

Un termine che è tornato come una delle parole chiave anche nei discorsi di questa mattina il tema della crisi, crisi dei sistemi di integrazione che abbiamo stabilito nel tempo e magari qualche anno fa, i cambiamenti della nostra società e del modo di produrre, dell'organizzazione delle imprese, diventano e vengono riassorbiti, riletti e tradotti, di queste cose si tiene conto nell'immaginario di disegnare e strutturare le forme dell'organizzazione.

Fissità degli strumenti e adeguamento dei mezzi. Il terzo passaggio su cui possiamo andare più veloci, gli strumenti operativi e le tecnologie dell'integrazione.

Io qui ho fatto un elenco, ciascuno può aggiungere. Non pretendo di essere esaustivo.

C'è un tema che mi sembra più rilevante degli altri in materia di strumenti: la costruzione di un linguaggio comune.

Il linguaggio è uno strumento perché attraverso il linguaggio, la lettura, e come esprimiamo i concetti e i modi nei quali interpretiamo le situazioni, sono uno strumento.

Il fatto di riuscire a parlare lo stesso linguaggio e di avere un modo unico comprensibile per gli altri di esprimersi, è un primo fondamentale strumento di integrazione perché ci aiuta a capirci e a remare tutti nella stessa direzione.

Anche il secondo è molto importante, la definizione comune degli obiettivi.

Anche questo è uno strumento operativo e non è scontato. Nel momento in cui i servizi socia-

li, sanitari, lavorativi, affrontano il tema del che cosa faccio in questa rete, ciascuno porta la propria identità organizzativa, la propria identità professionale.

Credo che sia estremamente importante riuscire a fare in modo che chi viene dal mondo della sanità, dal mondo medico, non si limiti a una dimensione diagnostica, ma riesca a leggere l'obiettivo dell'inserimento lavorativo, non solo come uno strumento terapeutico e riabilitativo, ma come una funzione di sostenere l'inserimento lavorativo delle persone che non è solo una terapia relazionale, ma immaginare che chi viene dal mondo del sociale non immagini l'inserimento lavorativo unicamente come una forma di inserimento sociale, ma insieme delle caratteristiche e una visione più ampia.

Altri aspetti, li leggo per dovere di cronaca.

La definizione comune delle procedure, estremamente importante, l'utilizzo delle lettere nei livelli minimi di integrazione, il telefono, la posta elettronica, i sistemi informativi comuni.

Prima sono stato sollecitato da una collega che ci diceva che potremmo fare molto di più con la tecnologia che abbiamo a disposizione, per mettere in comune informazioni che ci permettono di usare meglio il nostro tempo, di far circolare le informazioni sulle persone, su come stanno andando i progetti e così via, senza dovere fare troppa fatica; quindi in qualche modo riuscire a risparmiare tempo che possiamo utilizzare in altro modo.

Credo che sia una cosa sulla quale, nel dibattito successivo se qualcuno ha un contributo molto utile.

Altri strumenti operativi. La formazione comune per ridefinire i livelli di intervento, le persone, le riunioni, i comitati, le forme collettive, la collocazione fisica degli operatori, anche questa è importante.

Non si può immaginare che tutti operino nello stesso posto, ma il fatto di operare in maniera coordinata, insieme, genera vantaggi operativi di grande rilevanza.

Gli uffici comuni che la legge ci consente di fare, molto impegnativa con aspetti positivi e negativi però abbiamo anche questo elemento.

Un altro passaggio: vantaggi, rischi, costi. Questo significa provare a guardare con più attenzione alle cose che stiamo facendo.

Vantaggi. Certamente c'è una eliminazione di passaggi intermedi, il fatto di lavorare insieme genera che non c'è bisogno di passare delle carte ma ci si trova insieme a ragionare sulle cose.

Si eliminano ridondanze e sovrapposizioni. Si evita che due soggetti facciano la stessa cosa in termini di supporto alle persone.

C'è un coordinamento efficace delle azioni, si riducono i tempi, il tempo dei servizi pubblici territoriali è denaro nel senso che è possibile farne di più, fare più azioni.

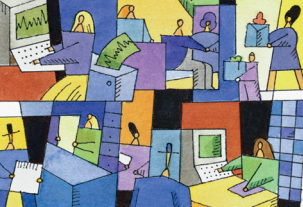
È possibile fare una negoziazione e questo non genera conflitti di livello superiore ma riesce a generare consenso e a superare conflitti in maniera più celere.

Altri vantaggi sono l'armonizzazione di strumenti e servizi, evitare ridondanze e aggiungere valore quindi maggiore efficacia; vado avanti, maggiore capacità di controllo dell'omogeneità dell'offerta.

Nel momento in cui si opera in maniera coordinata tra più soggetti e in maniera integrata, si riesce anche a definire un prodotto, una modalità di offrire servizi alle persone che è più standardizzata e omogenea, perché lavorare insieme richiede necessariamente una formalizzazione delle modalità di lettura, supporto, eccetera; quindi anche dal punto di vista dell'utente, il fatto di avere di fronte una serie di soggetti che lavorano in maniera integrata, significa avere una gamma di offerta più standardizzata e omogenea.

Un altro aspetto è che attraverso l'integrazione dei diversi livelli ai quali ci si pone, si genera l'acquisizione di valori e di punti di vista, di competenze operative degli altri soggetti.

Questo è estremamente importante perché comporta il fatto che non ci si confronta con altri



in termini conflittuali, ma se si ha conoscenza, si acquisisce consapevolezza del perché gli altri lavorano in un certo modo.

Maggiore efficacia è forse un po' generico...; i costi i costi sono sostanzialmente di tempo; lavorare insieme è un tempo speso bene ma è sempre un tempo speso.

Se ogni settimana ci dobbiamo trovare a fare cose insieme, chiaramente togliamo tempo alla nostra operatività.

Non c'è un modo giusto, ma bisogna trovare un modo adatto e opportuno rispetto alle situazioni e alle nostre organizzazioni.

I costi che vedo sono costi di coordinamento e costi in termini di riduzione dell'autonomia dei singoli partner; ciascuna organizzazione, servizi sociali, sanitari e del lavoro per lavorare insieme in qualche modo, cede un pezzo di sovranità perché devo essere in grado di acquisire il punto di vista degli altri.

Adesso parliamo dei rischi. Come tutte le cose che vi ho detto, o, almeno, diciamo l'80% è opinabile, ma questa riflessione rientra nella dimensione opinabile delle cose che vi ho detto, ci sono alcuni rischi nell'ambito dell'integrazione.

C'è un rischio che è sopravvalutare i vantaggi, l'integrazione non è sicuramente la chiave di volta che genera un capovolgimento di tutto, ma ci porta a generare maggiore efficienza. Però non devo pensare che sia l'unico elemento attraverso cui generare una rivoluzione dei servizi.

Stamattina, quando abbiamo guardato i dati, abbiamo visto dati interessanti da alcuni punti di vista. Tuttavia da altri punti di vista i risultati non sono confortanti.

Il numero delle persone che cercano lavoro, iscritti al collocamento obbligatorio, non tutti i 40.000 iscritti sono disponibili a lavorare, tante persone sono iscritte pur non essendo disponibili, però guardiamo dall'altra parte il numero degli avviamenti.

Negli ultimi sei anni erano circa 1000 ogni anno; quindi abbiamo un mercato del lavoro che assorbe solo circa 1000 persone ogni anno con durata dei rapporti di lavoro molto variabile, quelle erano considerazioni giuste.

La raccolta dei dati presentati stamattina è una sintesi. I dati raccolti per questa conferenza sono molti e li troverete sul sito. Sono davvero molto interessanti.

Abbiamo di fronte effettivamente un sistema che fa fatica, l'offerta e le opportunità di lavoro per le persone attraverso questo sistema del collocamento obbligatorio, riesce a dare risposte a una parte molto ridotta delle persone che stanno cercando occupazione.

Vado avanti. Sopravvalutazione dei vantaggi. Il secondo rischio è sclerotizzare alcuni rapporti. Formalizzare rapporti significa che a volte si va avanti perché si è detto che bisogna andare avanti così, perché ci sono atti formali da rispettare ma che in qualche modo sono superati dalla realtà, dalle esigenze e dal bisogno.

Non sempre si è capaci di rileggere il tutto. Non voglio neanche sottovalutare (perché secondo me è un rischio), le dinamiche conflittuali tra le organizzazioni; ciascuno ha il proprio punto di vista e questo talvolta è utile. Chi ha attenzione al percorso di riabilitazione psichico delle persone ha proprio in mente questo, e chi pensa al lavoro mira a portare il soggetto al lavoro. Una negoziazione dei diversi punti di vista è un elemento positivo.

L'eccessiva standardizzazione del servizio, poi un ultimo aspetto è la perdita dell'originalità dell'apporto dei singoli enti o organizzazioni.

Non dobbiamo essere da soli o tutti insieme, ma ciascuno deve poter apportare la propria originalità.

Quello che ho raccontato finora mi è sembrato utile raccontarlo a partire dalle cose che abbiamo fatto.

Mi sono sembrate cose utili da proporvi, non dico per orientare ma per stimolare la vostra riflessione e fornire alcune categorie a partire mia dalla personale riflessione, ho ritenuto che questo insieme di cose potessero essere di un qualche interesse per aiutare tutti a fare dei passi in avanti.

Il penultimo punto ha a che fare con quello che abbiamo fatto a Ravenna, non è un esempio “esemplare” ma c’è stato chiesto di presentare e raccontare la nostra esperienza e questa è un’esperienza tra le altre.

Cercherò di essere molto sintetico su questo aspetto.

Che cosa abbiamo fatto? più di 10 anni fa, quindi da molto tempo, abbiamo definito, sottoscritto, un protocollo d’intesa che aveva un numero abbastanza ampio di soggetti, i servizi sociali, l’Asl, l’Inail e altri firmatari.

Questo protocollo d’intesa è cambiato nel tempo e ha visto entrare altri soggetti, quindi i soggetti che avete visto prima nell’elenco fanno parte di questo protocollo.

Contiene tante cose. Mi limito a presentarvi due aspetti che mi sembrano più importanti degli altri. Queste, per la nostra esperienza sono state estremamente utili.

Abbiamo costituito nella nostra provincia, che non è tanto grande, composta da tre distretti sociosanitari, quindi tre ambiti piuttosto delimitati, dei nuclei di valutazione ai quali partecipano gli operatori; quindi non sono dei nuclei o dei comitati a cui partecipano personaggi diversi ma operatori, in primo luogo dei servizi per il lavoro, dei servizi sociali e dei servizi sanitari.

Ci sono anche altri soggetti che partecipano, enti di formazione e cooperazione sociale che svolgono un’attività di supporto e di realizzazione di azioni

Nuclei di valutazione all’interno dei quali, dopo un percorso molto lungo, di allineamento metodologico, il fatto di lavorare insieme con un linguaggio comune, se ricordate gli strumenti che prima erano in campo, li abbiamo percorsi un po’ tutti; si è riusciti a parlare la stessa lingua e sostanzialmente a fare un’operazione che di volta in volta prende in considerazione la situazione di persone disabili prese in carico dai servizi sociali, sanitari, eccetera.

In questi ambiti il fatto di mettere insieme queste informazioni è estremamente importante per fare una valutazione sul fatto che sia opportuno o non opportuno e quali caratteristiche debba avere la presa in carico delle persone.

Sostanzialmente, presa in carico significa riuscire a proporre alle persone dei percorsi di crescita nella direzione dell’inserimento occupazionale che hanno tra gli strumenti principali quello del tirocinio, con una serie di articolazioni e connotazioni che abbiamo dato a questa modalità di intervento, quindi decidono se è opportuno oppure no.

Questo nucleo è chiamato a una riflessione sulla occupabilità delle persone, sulle condizioni per proporre a questa persona un percorso verosimile, realizzabile nella direzione dell’inserimento lavorativo.

C’è chi affida a questi soggetti di cui parlavo prima, la definizione dei contenuti di dettaglio e la realizzazione.

Se non ci sono le condizioni, c’è la missione istituzionale di definire un percorso che è all’interno dei soggetti che partecipano a questa rete e prende in carico in maniera diversa le persone, attraverso gli strumenti propri di servizi sociali o dei servizi sanitari.

Se non è presa in carico nell’ambito di questo tipo di attività, ci sono comunque ipotesi di percorso a carico di uno dei soggetti.

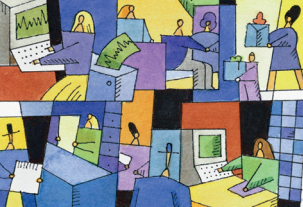
I soggetti di cui parlavo, sono i soggetti della formazione del privato sociale che intervengono, e il tirocinio è lo strumento privilegiato di intervento.

Su questi territori si trovano e fanno questa operazione di valutazione.

Operano anche una valutazione di verifica delle cose che si stanno svolgendo.

C’è un presidio da parte del collocamento mirato della provincia. Tutto nasce con questo protocollo di intesa, in realtà è un’esperienza che non si nutre solo di atti formali ma anche di pratiche consolidate.

Un secondo elemento che mi sembra utile è che abbiamo ritenuto indispensabile coinvolgere la commissione asl in questo percorso, perché ho pensato che quello potesse essere un punto di innesco; abbiamo ritenuto che quel luogo potesse essere il luogo nel quale una



valutazione preliminare non sulla occupabilità, ma sul fatto che quelle persone abbiano necessità di una mediazione al lavoro, cioè che da sole nel mercato attuale non ce la possono fare, quindi abbiamo coinvolto questa commissione nella logica del sistema chiedendo di esprimere un'indicazione sul bisogno di mediazione, sulla necessità di attivare dispositivi di supporto.

Si poteva decidere diversamente, ma abbiamo scelto di concentrare l'attenzione sui soggetti che hanno più bisogno, su coloro che senza questa attività di mediazione non potevano farcela. Sicuramente è discutibile, però abbiamo deciso di coinvolgere questa commissione e di chiedere loro di esprimere questa valutazione.

Cosa possiamo dire di questa esperienza? Cercando di usare le categorie di prima, questa scelta è frutto di strategie.

La nostra amministrazione, coinvolgendo i vertici dell'asl, ha concordato che questa cosa andasse fatta così, che l'integrazione in questo ambito fosse una cosa che andava fatta in questo modo.

Inoltre fa leva su una task force stabile, dal carattere territoriale, non provinciale, e sviluppa una cooperazione progettuale e operativa; quindi mantiene un elemento che non è solo di indicazione a un presidio operativo sugli interventi.

Il terzo aspetto è una integrazione formalizzata, anche ricondotta a livello di operatori e animata, gestita, realizzata, secondo una logica che non si affida solo agli scambi di lettere, ma è tenuta viva da questo continuo porre interventi e modifiche.

È animata anche da una tensione evolutiva: gli atti sono cambiati e questo credo che sia un elemento di vivacità, testimone di una vitalità di questo sistema.

Una valutazione critica. Credo che abbiamo trovato un punto di equilibrio rispetto ai costi e benefici, nel senso che è una modalità che dal punto di vista del tempo e del coordinamento abbia dei punti positivi.

Abbiamo individuato come target prioritario le persone che non potevano farcela da sole, come vi raccontavo prima, le persone che hanno necessità fisiologica di un supporto all'integrazione perché altrimenti non ce la fanno, in qualche modo mettendo in secondo piano coloro che invece riescono e che hanno una quantità e qualità di risorse personali, di competenze, per riuscire nel mercato del lavoro.

La situazione complessiva e il mercato del lavoro sono cambiate. Molti disabili trovavano lavoro nel mercato ordinario perché era un mercato che tirava, ricordate prima i numeri sulla disoccupazione di alcuni anni fa; in quel mercato persone con problemi di neoplasie, forti diabeti ma con competenze relazionali o professionali potevano cavarsela alla grande, non era un elemento particolarmente problematico avere alcune disabilità.

In questo mercato così selettivo e problematico e frammentario e brutale per alcuni aspetti, queste persone rischiano di non farcela.

Seguire tempi di lavoro e tanto altro, penso che sia un elemento ampiamente conosciuto.

La riflessione che stiamo facendo, è se questa scelta è ancora adeguata e giusta e se concentrare l'attenzione alle fasce più fragili sia ancora la scelta più giusta.

Non c'è una risposta però è un elemento problematico che stiamo affrontando.

L'altro aspetto è il tirocinio. Lo abbiamo utilizzato in maniera molto ampia. Per come è stato fino ad oggi, è uno strumento molto flessibile.

Personalmente ho criticato i servizi sociali sanitari che facevano ricorso alla borsa lavoro perché ho sempre pensato che fosse un elemento sufficientemente flessibile ma ricondotto ad alcuni criteri, per generare esperienze di acquisizione di competenze e così via.

In questa fase, la nuova regolazione del tirocinio e questa modifica della disciplina dei tirocini, credo che introduca vincoli eccessivi che non diventano produttivi, anzi non diventano efficaci non tanto per la remunerazione dei tirocinanti, ma per generare quell'acquisizione di

competenze e le competenze sociali professionali per le quali questo strumento, in questi anni, è stato fondamentale.

A prescindere dalle mie valutazioni, abbiamo cercato anche di indirizzare la normazione che la Regione ha fatto in questi mesi e in queste settimane e prendiamo atto che il punto di approdo è quello che si è generato; però obiettivamente, a fronte di questo, dobbiamo ripensare lo strumento del tirocinio per come è stato, perché non riusciremo a utilizzarlo secondo le modalità che abbiamo utilizzato finora.

Se qualcuno vuole approfondire questo tema, può andare nell'altro gruppo e troverà risposte più complete.

Aggiungo un'altra cosa, la Regione ha ritenuto che questo tema dell'integrazione dovesse diventare oggetto di un approfondimento specifico, quindi ha promosso e sta realizzando una focalizzazione su alcune realtà territoriali.

Una di queste è la focalizzazione sui distretti del territorio, per analizzare alcune esperienze territoriali di integrazione e fornire indicazioni al decisore, quindi dare indicazioni su come devono essere fatte le cose, e le domande sono queste: esiste un modello oppure esistono più modelli di buona integrazione? se esistono più modelli, quali modelli la rendono possibile? se uno, due, è possibile indurre questi elementi, cioè generarli, rafforzarli, fare in modo che l'integrazione diventi effettiva ed efficace, e diventi buona integrazione? se è possibile, con quali strumenti? siccome tutto questo è un buon consiglio per il decisore regionale, con quali strumenti può intervenire? leggi, delibere, linee guida, attività di formazione e informazione? credo che sia importante questa cosa, perché il contributo che verrà da voi nell'ambito di questo gruppo di lavoro, vuole e dovrà essere anche il tentativo di rispondere a queste cose. Per cui se riusciamo a fornire alla Regione indicazioni su questo si può dare un contributo positivo anche per l'azione normativa e di indirizzo della regione stessa.

Vi propongo di andare avanti secondo tre passaggi. Il primo è arricchire il panorama delle esperienze che comunque sono interessanti, non necessariamente esperienze positive, possono essere esperienze negative, è utile imparare dagli errori quindi se riusciamo a raccontare cose non positive ed elementi critici delle nostre esperienze è molto utile.

Il secondo passaggio, esprimere considerazioni, valutazioni, quindi anche tutte le critiche alle cose che sono state fatte, soprattutto formulare proposte o suggerimenti sui quali lavorare. Ho chiesto ai miei colleghi delle altre Province c'era interesse a presentare alcune esperienze e in diversi hanno raccolto positivamente questo invito, era anche una delle indicazioni che la cabina di regia che ha presieduto all'organizzazione di tutta la conferenza aveva dato: non presentare solo Ravenna, ma raccogliere una serie di esperienze.

Ho avuto riscontro da altri colleghi; ci saranno altri interventi che però ci aiuteranno ad avere un quadro più dettagliato e significativo di che cosa si è fatto.

Poi vi chiederei di intervenire. Cerchiamo di fare interventi sistematici, agli ultimi interventi chiederei di regolarsi in modo tale da avere una panoramica di considerazioni, valutazioni, proposte e suggerimenti più ampi possibili.

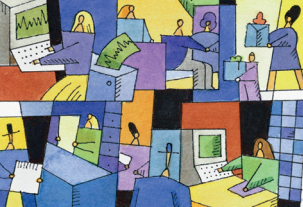
Grazie a tutti per l'attenzione.

Marco Melegari

Provincia di Parma

Buongiorno, sono il responsabile del servizio di inserimento lavorativo dei disabili della provincia di Parma.

Come il titolo del tema di oggi, parliamo di integrazione e di servizi territoriali e parliamo di rete. Vorrei fare una piccola premessa ma di estrema importanza. È una premessa piccola perché la relazione di Andrea è stata piuttosto esaustiva; avevi promesso di non fare una lezione universitaria, invece ci sei andato molto vicino.



Vorrei soltanto aggiungere un aspetto di condivisione di obiettivi specifici che secondo me è veramente molto concreto rispetto al lavoro di rete, rispetto servizi sociali, sanitari e servizi per il lavoro.

Mi riferisco al fatto che oggi le persone quotidianamente quando si rivolgono ad un servizio per i disabili, nel nostro caso si ritengono materialmente soddisfatte, dal loro punto di vista, solo nella misura in cui hanno ottenuto davvero un lavoro.

Diciamo che c'è un problema di ruolo dei servizi pubblici per l'impiego, perché è chiaro che essi possono soltanto creare delle occasioni, delle opportunità concrete, ma quando ci troviamo in situazioni di crisi e il lavoro non esiste, oppure le offerte di lavoro sono molto rare anche per le categorie protette, per non parlare di altri lavoratori svantaggiati, messi ancora peggio, diventa molto difficile dare delle risposte a tutti.

In queste condizioni il lavoro della rete riesce ad andare al di là della reciproca conoscenza dei servizi per i quali ognuno è competente.

Entro nel merito di quello che è successo in concreto nella provincia di Parma, quello che abbiamo fatto a partire dal 2000, dagli inizi della legge 68 dove abbiamo iniziato la collaborazione con tutti i soggetti prima elencati.

Mi riferisco più ad un aspetto legato ai servizi sanitari e sociali, ma la ricchezza delle relazioni è qualcosa che do per scontato.

Abbiamo iniziato una collaborazione tra centri per l'impiego, servizi per disabili e i soggetti, utilizzando tutti gli strumenti classici per l'inserimento, come il tirocinio formativo oppure la segnalazione diretta per l'assunzione, a seconda delle persone.

In particolare abbiamo collaborato con il Dipartimento di salute mentale e tossicodipendenza. Dopo questo lavoro sperimentale siamo arrivati ad una definizione di un protocollo tra la provincia di Parma, l'asl, il capo distretto e le rappresentazioni, ognuno per la propria competenza.

La Provincia come titolare delle competenze dirette per l'integrazione dei disabili, l'azienda usl per le sue competenze, il capo distretto per le funzioni che esercita direttamente oppure come aziende per servizi pubblici.

Infine, in rappresentanza delle cooperative sociali, per la promozione del passaggio da una vita inattiva a una concezione dinamica molto diversa del proprio lavoro e della propria vita.

Siamo in casa della Regione. Non possiamo non citare gli indirizzi regionali. La delibera regionale cita anche i piani di zona, il piano sociale e sanitario e questo indizio del triennio 2008-2010 è stato confermato e promosso dalla Regione anche nel successivo triennio di finanziamento del fondo regionale disabili, anche sostenendo economicamente questa collaborazione tra soggetti.

Ai soggetti parte dell'intesa è stato proposto di lavorare sul tutoraggio individuale e sui soggetti ai quali non si applica la legge.

E il monitoraggio di queste situazioni dipende dal fatto che il tutoraggio può garantire sostegno alle persone che hanno situazioni di difficoltà, anche dopo l'ingresso in azienda.

Quindi il mantenimento del posto di lavoro e la responsabilità sociale è un tema che non è sicuramente nuovo, ma che però si è reso necessario nella consapevolezza che soltanto le aziende in obbligo non possono riuscire a soddisfare tutto il panorama degli aventi diritto al collocamento mirato.

Dicevo quindi quello che è stato fatto, è stato fatto attraverso tavoli distrettuali, quindi gli operatori che si occupano di accompagnamento ai colloqui di selezione presso l'azienda, oppure le azioni di tutoraggio, oppure che si sono dedicati a individuare aziende o enti del territorio provinciale, non soggetti agli obblighi della legge 68, hanno lavorato attraverso questi tavoli operativi distrettuali integrati, iniziando a definire questa progettualità oltre l'obbligo che ha creato un premio di responsabilità sociale che ha una parte importante del nostro lavoro.

Come funzionano i tavoli operativi? la salute, il sociale e il lavoro sono rappresentati da altre categorie, che si occupano della persona e che sono coinvolti sulle singole situazioni.

Nell'ambito di questi tavoli si individuano aggiornamenti e percorsi molto più complessi e si raccolgono le esigenze di supporto da parte dei servizi socio sanitari; si raccolgono indicazioni anche su altre situazioni problematiche che riguardano progetti di vita delle persone che non possono essere limitati al lavoro.

Quindi il luogo di coordinamento e il metodo di coordinamento integrato, nell'ambito di questi tavoli, è stato quello che ha portato a vedere questi risultati del percorso delle persone, possono avere l'attivazione di percorso formativo con formazione professionale finanziata, concorsi professionalizzanti o corsi di orientamento al lavoro, tirocini formativi oppure l'invio diretto in azienda attraverso il servizio di selezione.

Vediamo qualche dato rispetto ai progetti che abbiamo costruito sulle persone nei vari anni. Sto parlando di persone che sono in carico sia ai servizi sanitari, sia ai servizi sociali; qui dobbiamo pensare a questo tipo di utenza, quindi in percentuale i progetti che vengono costruiti su questi destinatari riguardano in particolare per il 65% o il 70% utenza idonea ad accedere alla professione, il 20% ritenuta idonea ad accedere a tirocinio formativo, non è necessariamente attraverso la segnalazione classica dell'azienda che deve assumere ai sensi della legge 68, tra il 5% 10% sono ritenute pronte per l'invio diretto in azienda, e poi c'è una piccola categoria di persone che viene comunque presa in carico, che viene ritenuta idonea solo per percorsi socializzanti.

Si tratta di situazioni in cui la persona non può essere collocata immediatamente per un aggravamento delle proprie condizioni fisiche o psichiche, oppure perché il comitato tecnico ritiene che la capacità lavorativa di queste persone sia quasi abolita.

Qualche dato numerico sugli utenti trattati, sugli utenti che abbiamo avuto in carico nel periodo di riferimento.

Il periodo di riferimento va da ottobre 2009 al 2011; sotto ogni numero trovate anche il numero dei comuni che costituiscono il distretto socio sanitario e la popolazione di quel distretto e la popolazione degli iscritti al collocamento mirato.

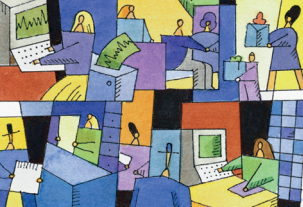
Ovviamente non è una rappresentazione scientifica perché si tratta di numeri che sono stati presi in tempi diversi, quindi non possiamo fare un rapporto così scientifico tra il numero delle persone in carico e la popolazione di riferimento.

In ogni caso, vedete il numero degli utenti 2285, tenendo presente che almeno 1/3 delle persone si ripropongono, quindi dobbiamo pensare a un numero di persone di circa 1500 come test, e non si può non mettere in correlazione con il numero delle persone che attualmente sono iscritte al collocamento mirato della provincia di Parma che sono 3700; se facciamo una proporzione, 1500 persone prese in carico che hanno avuto questa necessità di una presa in carico rafforzata sul numero del totale, sono numeri abbastanza consistenti, insomma.

Un'altra azione che è stata concordata in modo specifico con il servizio di salute mentale per una utenza congiunta, per il finanziamento di 45 tirocini formativi che sono stati finanziati con il fondo regionale disabili, quindi in questo caso vedete i ruoli diversi e l'iniziativa è stata molto positiva e ci ha permesso di affidare all'azienda usl la gestione della convenzione con il soggetto ospitante, co-promosso dalla provincia e con i tavoli distrettuali che hanno il compito di definire l'utenza.

Un'altra considerazione, molto velocemente anche perché il tempo non è molto. Qualunque servizio oggi ha dovuto fare i conti con gli effetti della crisi, che ha portato ad una numerosa presa in carico del disagio socio-economico che è stato sempre più importante.

Nei limiti delle competenze di ognuno, credo che il lavoro che c'è stato almeno per il nostro territorio è stato un lavoro molto importante, che ha permesso di mettere in rete competenze e risorse al di là di qualsiasi possibile personalismo, dettato dalla differenza dell'organizza-



zione a cui ognuno necessariamente fa riferimento.

Ogni giorno ci troviamo a che fare con aspettative spesso alte e sempre cariche di ansia. Questo lavoro di rete è stato molto importante.

Un'altra considerazione critica che può servire per il dibattito sui benefici degli svantaggi della rete, risiede nel fatto che le persone arrivano al servizio per il lavoro non come ultima tappa di un percorso, come dovrebbe essere in una cronologia giusta, ma con una inversione temporale.

Si chiede al lavoro la capacità di togliere lo stigma, quindi di essere una misura terapeutica e quindi essere la base per risolvere i problemi abitativi, familiari, terapeutici.

Grazie.

Andrea Panzavolta

Bene. Mentre ci prepariamo ad ascoltare un altro intervento, ringraziamo Marco che ci ha raccontato alcune cose che sono anche in continuità con le cose che io raccontavo.

La crisi spinge gli enti a trovare forme per rendere più sinergiche le proprie azioni. In qualche modo, gli strumenti sono abbastanza simili.

Sentivo parlare di cose che non avevamo concordato, nel senso che la regione non ha consegnato alle province delle linee guida vincolanti, ma in qualche modo diversi soggetti hanno immaginato cose abbastanza simili. Lo dico avendo letto anche la presentazione di Reggio Emilia. Cose utili in quanto i tavoli svolgono la funzione di valutazione, di presa in carico di queste situazioni.

Passiamo a Reggio Emilia.

Fabio Spadoni

Provincia di Reggio Emilia

Buongiorno, sono Fabio Spadoni del collocamento mirato di Reggio Emilia.

È una cosa che conforta, il fatto di ritrovarsi sugli stessi concetti anche dal punto di vista dell'organizzazione; partendo dalla 68 pure in territori diversi e con caratteristiche diverse, siamo arrivati alle stesse conclusioni oppure a conclusioni sostanzialmente simili.

Parlando dell'integrazione, Andrea credo che abbia già introdotto in maniera completa sul piano concettuale il tema dell'integrazione.

Vorrei puntualizzare alcuni concetti sul tema dell'integrazione.

L'integrazione, credo che sia fondamentale essenzialmente perché la persona è una, noi ci rivolgiamo alle persone disabili per i nostri servizi, non possiamo fare solo la nostra piccola parte, chiedere alle persone disabili di rivolgersi a tanti soggetti frammentando un servizio che dovrebbe essere unitario.

L'integrazione ha anche lo scopo di dare risposte coerenti, complementari, evitare le sovrapposizioni delle stesse risposte da parte di diversi enti, evitare contraddizioni.

Credo che il tema dell'integrazione sia fondamentale. È fondamentale se andiamo a vedere anche insieme dei soggetti di cui ha parlato Andrea prima, tanti soggetti che ruotano attorno alla persona disabile e alla sua famiglia, una rete complicata di relazioni, il tema è questo.

L'integrazione diventa un elemento fondamentale. L'integrazione ha la finalità di offrire un servizio migliore dal punto di vista della positività.

Chiaramente richiede risorse e fatica perché l'integrazione è un investimento per un servizio di qualità maggiore, ma non possiamo dimenticare che per far integrazione dobbiamo investire soldi, risorse e fatica, quindi è una scelta che va fatta con una certa consapevolezza.

Per quanto riguarda Reggio Emilia, all'entrata in vigore della legge ci siamo resi conto della necessità di integrare gli enti che avevano ruoli importanti nel collocamento dei disabili, province, aziende sanitarie locali e comuni, quindi si è cominciato a discutere del primo protocollo.

Questo ha determinato la costituzione di gruppi; immediatamente dopo si è avuta la consapevolezza che un gruppo di lavoro centralizzato non era sufficiente a gestire una partita complessa come il collocamento mirato, quindi nel 2001 è stato stipulato un secondo protocollo d'intesa con soggetti più numerosi, con il comune di Reggio Emilia in qualità di capo distretto, poi sono entrati gli altri comuni della provincia, i due consorzi cooperativi della nostra provincia e il consorzio di Correggio.

Questo ha dato vita ai nuclei territoriali. Sono dei gruppi di lavoro che agiscono a livello periferico per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Venivano definiti diversi livelli: un primo livello, un livello intermedio di coordinamento e un livello operativo vero e proprio costituito dai nuclei territoriali.

I nuclei territoriali sono composti da un insieme di operatori acquisiti attraverso un appalto dipendente dalla cooperazione sociale, che svolgono una serie di funzioni fondamentali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Analisi di lavoro, analisi delle caratteristiche professionali dei lavoratori disabili, colloqui con i singoli disabili, realizzazione dell'incrocio tra domanda e offerta, definizione di un progetto di inserimento del lavoratore, analisi delle situazioni aziendali, quindi rapporto continuo con le aziende e, una volta inserito il lavoratore, tutoraggio, contatti con i servizi sociali.

Quindi i nuclei territoriali sono il luogo di integrazione dell'attività di inserimento lavorativo della persona con disabilità. Qui si incontrano la cultura dei servizi e la cultura del collocamento. Esistono due concetti su questo tema, il concetto del collocamento e il concetto della presa in carico che, nel tempo, si sono fusi e hanno trovato nei periodi, punti di equilibrio.

Il collocamento è il concetto proprio degli operatori del centro per l'impiego che pongono al centro inserimento in azienda.

Il concetto della presa in carico è tipico dei servizi, incentrato su una persona.

Queste due cose si devono incontrare. Si devono incontrare e diventare complementari in qualche modo.

Nei nuclei territoriali, credo che nel corso del tempo si sia realizzata anche se in maniera imperfetta, questa fusione di queste due culture.

Nell'attività dei nuclei territoriali ma anche in altre attività del collocamento mirato, abbiamo riconosciuto indici di integrazione tre servizi. Ci sono delle esperienze che nella nostra realtà provinciale sono state caratterizzate da un contenuto di integrazione elevato, prima di tutto i nuclei territoriali, perché questi integrano la cultura che dicevo prima dei servizi con quelli del centro per l'impiego del collocamento.

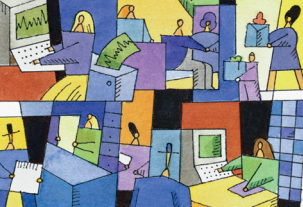
Un'altra misura ad alto contenuto di integrazione sono i tirocini formativi, che sono lo strumento principale di lavoro dei nuclei territoriali; in particolare sono stati attivati nella nostra provincia tirocini nelle pubbliche amministrazioni. Questi hanno consentito di risolvere e di dare risposte a più soggetti, ai lavoratori in cerca di occupazione e agli enti pubblici nell'impossibilità di poter riassumere, di avere personale per svolgere determinate funzioni.

I tirocini finanziati sono stati uno strumento fondamentale per l'inserimento dei disabili più complessi, non possiamo dimenticarlo.

I nuclei territoriali si sono occupati prioritariamente dei disabili con maggiore complessità e minore autonomia, disabili psichici oppure con limitati livelli di autonomia.

Quando si propone in azienda una persona di questo genere, la possibilità di finanziare da parte del soggetto promotore il tirocinio diventa fondamentale, perché l'azienda può chiaramente scegliere un'altra persona di proprio gradimento e normalmente la scelta va a finire sul migliore dei disabili disponibili sul mercato, quindi la nostra difficoltà per riuscire a collocare le persone più complesse, quindi la possibilità di finanziare, diventa determinante.

In questo mi associo alle valutazioni fatte da Andrea sulla normativa regionale, che mi sembra più orientata alla definizione giuridica rigorosa dello strumento, che all'introduzione di



elementi di flessibilità che garantiscano l'utilizzo di questo strumento soprattutto per soggetti problematici.

Le convenzioni articolo 22 sono state importanti sul piano dell'integrazione, soprattutto per la cooperazione sociale. Su queste convenzioni abbiamo trovato collaborazioni e aperto porte che non era stato possibile aprire prima.

Le attività formative sono state un altro elemento importante di integrazione con gli enti formativi; i nuclei territoriali partecipano ai nuclei di individuazione degli operatori da inserire in formazione e a tutti i passaggi per il tutoraggio del percorso formativo; mi sembra importante aver evidenziato questi elementi.

Faccio un'altra considerazione. Stamattina l'assessore Bianchi ha accennato alla riforma delle province, a questa incertezza che si profila nell'immediato futuro per le province. Io credo sia importante ribadire questo aspetto perché per quanto riguarda la nostra realtà provinciale, buona parte dei servizi sono garantiti da personale in appalto, parlo dei nuclei territoriali, 15 operatori che lavorano per l'inserimento e parlano di altre persone nei centri per l'impiego e al collocamento mirato, che ad aprile non hanno nessuna prospettiva di proseguire il rapporto di lavoro con la provincia; questo significa che ad aprile noi non saremo più in grado di erogare questi servizi, quindi credo che anche in questa sede il tema debba essere considerato molto seriamente.

I servizi per l'impiego sono più attenti alla selezione sulla base delle necessità. Ha inoltre richiamato il tema della fatica, mettere insieme più culture, più soggetti e ha ribadito l'importanza del territorio, oltre a dire una cosa interessante sull'immaginare più livelli di integrazione, ha richiamato quest'ultimo aspetto sulla formazione che è estremamente importante perché è uno strumento sul quale abbiamo contato ed continuiamo a contare.

Ormai il rischio è capire come diventa uno strumento efficace per il lavoratore.

Patrizia Paganini

Provincia di Bologna

Non posso non condividere quanto detto dai miei colleghi. Io parlerò dell'esperienza in corso nella nostra provincia rispetto al tema dell'integrazione tra soggetti pubblici.

Dico questo perché il fatto che qui io dia conto di questo percorso di integrazione forte che stiamo facendo con i servizi pubblici, non vuol dire che i nostri servizi non abbiano messo in atto altrettante forme di collaborazione con altre tipologie di soggetti, come enti di formazione. Naturalmente un primo passaggio deriva dal fatto che anche noi siamo arrivati a questa modalità, a questo protocollo di cui vi racconterò, partendo anche noi da un percorso, perché l'integrazione non si inventa, ma nasce, non germoglia per conto suo, ma necessita di tempo per esprimersi in modo compiuto.

Come provincia di Bologna siamo partiti una decina di anni fa, agli inizi dell'attività, quando appunto i servizi per il lavoro e anche il tema dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità era stato appunto affidato alle province.

Siamo partiti con una sperimentazione con il comune di Bologna e l'asl relativamente alla messa in campo di un percorso operativo condiviso dagli operatori delle diverse realtà sociali sanitarie del territorio, relativamente a una tipologia di persone molto segmentata, le persone con disabilità ma in condizioni di multiproblematicità, con disabilità ma anche svantaggio sociale o problemi sanitari molto forti.

Quindi un nucleo di persone molto bene identificato.

In questo protocollo avevamo inserito un'attività riguardante la commissione di accertamento dell'invalidità, per trovare delle modalità operative comuni e soprattutto conosciute a tutti i soggetti, perché uno dei problemi è rendere le esperienze conoscibili perché a volte è difficile sapere cosa si sta facendo.

Questo protocollo ha permesso agli operatori dei servizi, dell'ufficio disabili della provincia e dell'ufficio handicap del comune di Bologna e all'azienda sanitaria, di lavorare insieme a dei casi.

Un'analoga sperimentazione è stata fatta sul territorio di Imola e questo ha permesso di cominciare a elaborare strategie, strumenti, linguaggi comuni.

Il linguaggio è un elemento importante, perché in un momento di passaggio delle competenze c'era un forte gap culturale e di linguaggio tra i diversi servizi che si occupavano di integrazione lavorativa.

Attraverso questo, abbiamo cominciato a mettere insieme competenze, linguaggi, obiettivi e le modalità operative.

In seguito, questo ci ha permesso di rendere più fluida la relazione tra i diversi servizi e noi abbiamo anche iniziato a partecipare alla programmazione dei piani di zona, con diverse modalità a seconda delle richieste dei territori; quindi se c'erano richieste specifiche siamo andati nei piani di zona, oppure venivamo chiamati a rendere conto delle nostre attività e approvare, fare programmazioni congiunte, nell'ambito della conferenza territoriale metropolitana, che è uno strumento che si è data la provincia di Bologna per la programmazione territoriale.

Proprio dall'ascolto delle esigenze che scaturivano dalla programmazione dei piani di zona, che come sapete è una programmazione molto partecipata, è uscita l'esigenza di cominciare a lavorare in modo specifico su un altro target di utenza, la cosiddetta area grigia, le persone che non sono in condizione di fragilità fortissima, ma hanno bisogno di percorsi di transizione lunghi per quello che riguarda l'integrazione lavorativa.

Nel tempo abbiamo costruito altri elementi, per affrontare questo tema la richiesta che ci veniva dai servizi era quella di affrontare insieme anche questa tipologia di utenza.

Su questo noi, avendo a disposizione anche le risorse del fondo regionale disabili, abbiamo deciso di mettere a disposizione i fondi per questo obiettivo.

Prima di costruire la parte formale, abbiamo cominciato a costruire la parte operativa dell'accordo. Questo ha significato che gli operatori del nostro ufficio disabili hanno incontrato in diverse occasioni, hanno lavorato insieme agli operatori asl e con i servizi sociali, per quanto riguarda la gestione dell'handicap adulto, poi c'è il tema di come queste attività si configurano sul territorio, la situazione non è proprio semplicissima.

In ogni caso diciamo che la nota caratterizzante è che gli operatori hanno lavorato congiuntamente, per identificare un numero di persone circa 200, per il Dipartimento di salute mentale e altre 200 per un intervento di transizione lavorativa.

Noi pensavamo al tirocinio formativo. La caratteristica è data dal fatto che prima che uscisse la normativa sul tirocinio, abbiamo lavorato spingendo i servizi del territorio a formalizzare l'attività di formazione lavorativa attraverso il tirocinio formativo.

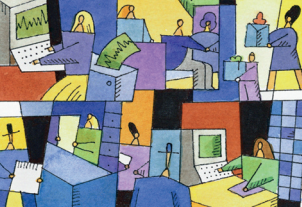
Noi abbiamo sempre ritenuto che la formalità del tirocinio per come era gestito anche prima della nuova legge regionale, venisse incontro anche a delle esigenze di sicurezza e di possibilità di verifica che rientravano nelle esigenze anche delle persone e che non poteva dare lo strumento della borsa lavoro.

Noi abbiamo sempre molto lavorato, spingendo i servizi a dire: insieme a noi utilizzate il tirocinio formativo.

Noi intendevamo usarlo attraverso un'identificazione dei soggetti, quindi operatori e disabili.

Il progetto formativo, anche questo fatto in modo comune, lo stesso progetto formativo dovrebbe essere siglato da entrambi, ufficio disabili e servizio che se ne occupa; la parte del tutoraggio nel nostro progetto era un'attività a carico dei servizi; questo permetteva di continuare a fare attività di tutoraggio nell'ambito dell'attività di inserimento lavorativo.

A livello formale abbiamo formalizzato il tutto con un protocollo d'intesa tra il comune di Bologna, le asl, i sette comuni capo distretto, le asp o asc, che intervengono sul tema dell'han-



dicap adulto, protocollo che abbiamo chiuso recentemente; inoltre abbiamo portato avanti delle attività di percorsi di transizione per i giovani che escono dalla scuola e fino a 24 anni di età, questo per rendere trasparente tutto il sistema dei servizi che viene gestito in modo congiunto sul territorio dei servizi per il lavoro e i servizi sociali e sanitari.

Vorrei inoltre dire quali sono i vantaggi di una situazione come questa.

I vantaggi sono relativi sicuramente a una maggiore efficacia dell'intervento e a una maggiore personalizzazione dell'intervento.

Sono anche relativi al fatto che la singola persona non è lei, il solito discorso che non deve girare tra i soggetti deputati, ma ha come riferimento gli stessi operatori, l'operatore dell'ufficio disabili, l'assistente sociale che continua a seguirlo anche in questo percorso.

Quindi da parte nostra c'è una maggiore efficacia anche della spesa.

Uno dei problemi fondamentali in una situazione di scarse risorse, è rendere la spesa più efficace. Se un soggetto fa un intervento che richiede delle risorse su un utente, è bene che anche gli altri soggetti sappiano e condividano questo percorso, in una logica di efficacia della spesa. Da un punto di vista operativo, è sicuramente faticoso da implementare, ma in questo senso il percorso che abbiamo fatto in questi anni, costruire strumenti linguaggi comuni, è un elemento che ci ha molto aiutato.

Noi abbiamo partecipato e promosso tanti interventi formativi, anche con il Dipartimento di salute mentale per la gestione degli strumenti.

L'ultimo elemento che volevo dire, è pertinente rispetto la domanda che faceva Andrea: quali strumenti possono rendere maggiormente efficace il tema dell'integrazione? io credo che un tema fondamentale sia il sistema informativo. Fino a quando il sistema informativo che noi usiamo non si connette con altri sistemi informativi, allora l'integrazione è molto faticosa. Grazie.

Andrea Panzavolta

Non avevamo parlato delle caratteristiche dell'utenza, abbiamo parlato di persone disabili con una situazione sociale particolarmente complessa, poi abbiamo parlato della scuola, può sembrare una cosa lontana ma credo che sia un aspetto sul quale vale la pena focalizzare l'attenzione.

Si è parlato della complessità dell'organizzazione delle modalità organizzative dei servizi sul territorio, si è parlato di culture professionali che appartengono a questa organizzazione e di alcuni strumenti per mettere insieme le cose, come i piani di zona come luoghi in cui generare integrazione. Se a voi non dispiace vorrei raccogliere un po' di contributi dal pubblico, più fluidi rispetto a interventi più strutturati, che magari riprendiamo più avanti.

Intervento dal pubblico

Non sono abituata a parlare davanti a tanta gente.

Ho provato a scrivermi quello che chiedeva questo signore.

Vorrei partire dalla scuola. Io parlo di Bologna: io sono di Villanova. Parto dalla mia esperienza, mia e di mio figlio, che è autistico con una forma borderline come lo chiamano.

La mia esperienza e di mio figlio a scuola non è buona.

Nell'integrazione la scuola non esiste, l'insegnante di appoggio che ha avuto mio figlio dall'asilo fino alla scuola superiore, di buoni insegnanti ne ha avuti due, la maggior parte degli insegnanti con cui ho avuto a che fare erano così, di passaggio e non avevano voglia di essere insegnanti di appoggio. Secondo me dovrebbero essere cercate persone che hanno voglia di essere insegnanti di appoggio, bisognerebbe fare una selezione molto, perché avere delle persone che fanno peggiorare tuo figlio non va bene; per fortuna ha dei buoni educatori, pagati meno, pagati male ma migliori.

La cosa più importante è che ci sia una selezione rigorosa perché persone con due lauree ma senza cuore non servono.

Non ho ben capito la questione delle borse lavoro. Mi hanno detto che saranno tolte da gennaio, non ho capito niente di quello che diceva della formazione, non ho capito niente, quello che torna a casa a me, come genitore, è che a mio figlio sarà tolta la borsa lavoro, adesso comunque è a casa perché è troppo lungo raccontare cosa è successo, a scuola non esiste l'integrazione.

Dalla asl non ho ricevuto aiuto, lasciamo perdere il neuropsichiatra.

Mio figlio, adulto, è preso in carico dalla asl e anche lì avrei da dire parecchio.

Il lavoro che ha fatto mio figlio non ha allargato le sue capacità lavorative; avevano allungato il suo impegno da tre a quattro ore e lui era contento, assunzione no; per il resto anche la formazione dopo la scuola, niente.

Almeno questa è la mia esperienza, spero che qualcuno abbia avuto esperienze migliori.

Adesso faccio fatica... io ho sentito l'esperienza di Ravenna, Parma e Reggio Emilia, che sembrano bellissime.

Per me, per la mia esperienza a Bologna non va anche dal punto di vista dello psicologo.

Io adesso vado da uno psicologo privato. Ci fosse stato un neuropsichiatra decente non sarei andata a spendere soldi che non ho.

Per seguire le persone con autismo, ci vuole il tutor che faccia da cuscinetto tra il mondo del lavoro, il ragazzo e colleghi.

Andrea Panzavolta

Ho scritto le cose che diceva. Non so se ho interpretato bene le cose che ci voleva dire.

Non c'è solo una dimensione di organizzazione, ma anche una dimensione di motivazione degli operatori.

Anche la motivazione ha un peso nell'efficacia dei processi.

C'è un tema, una critica alla scuola nella quale si evidenziava l'assenza di integrazione, e una situazione problematica e confusa sui tirocini.

Era una testimonianza sconcertata rispetto a questo, con uno sguardo negativo sulla scuola e la formazione, sulla loro efficacia e sulla capacità di generare effettivo inserimento lavorativo.

Anche uno sguardo critico ai servizi di supporto psicologico alle persone e un richiamo all'efficacia di altre esperienze, in particolare dell'accompagnamento sul lavoro delle persone.

Ho interpretato questo nel suo intervento e spero di non avere letto cose sbagliate o carenti.

Altri interventi?

Lia Benvenuti

Techne Forlì-Cesena

Buonasera. Sono il direttore dell'ente di formazione di Forlì Cesena.

Volevo raccontare un progetto per rilanciare un quesito che pongo a voi: organizzazione, collocamento mirato, credo che più o meno tutti i territori, seppur con caratteristiche diverse, possono avere esperienze positive.

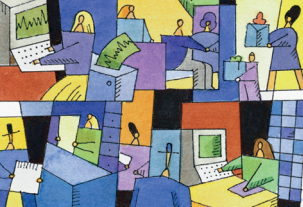
Noi siamo andati un po' oltre. Abbiamo potuto farlo grazie alla provincia.

Ci siamo detti: siamo in crisi, calano le opportunità di lavoro. Come possiamo intervenire? siamo enti di formazione che in qualche modo possono interagire con il territorio e offrire opportunità innovative.

Abbiamo pensato che forse le opportunità di lavoro potevamo generarle, trovare occasioni che noi enti di formazione, assieme alle imprese, potevamo inventare e creare, una sorta di nuova imprenditoria.

Il progetto vede l'integrazione di tutti quelli che sono stati citati, forse va aggiunta la camera di commercio, comunque ci sono tutti gli organismi del territorio.

Abbiamo provato a creare un progetto che è attualmente in corso per l'inserimento di disabili



meglio gravi, a cui spesso offrivamo limitate opportunità di integrazione.

Abbiamo chiesto al mondo della cooperazione sociale di farsi carico di una progettazione innovativa, di laboratori nuovi, anche non ancora esistenti su settori come ad esempio la pulizia dei pannelli solari, e attività innovative anche dal punto di vista ambientale per i contenuti dei laboratori e stiamo provando assieme a dei consulenti di marketing e di bisogni del territorio, a sperimentare nuovi laboratori dove poter inserire queste persone.

La mia domanda è questa: fermo restando che senza l'integrazione di tutti, questo progetto non può realizzarsi come previsto, qualche laboratorio sta nascendo quindi siamo soddisfatti dei risultati, parto dal presupposto che mette insieme tutti gli attori del territorio poi lo strumento informativo parte dal tirocinio quindi sono previsti dei tirocini.

Adesso bisogna parlare del dopo tirocinio! Cosa offriamo a queste persone dopo il tirocinio? perché ci fermiamo al tirocinio? io non condivido la nuova normativa sui tirocini perché ha reso tutto meno flessibile per i nostri ragazzi.

Ma dopo aver trovato la cooperativa disponibile ad assumerlo, quale contratto offri? spesso i ragazzi gravi non hanno possibilità di inserirsi come contratto di ingresso, c'è bisogno di un ragionamento più ampio, e dico grazie alla provincia che ci permette di farlo, sui contratti di prossimità o di qualsiasi altra natura che ci dobbiamo inventare come risposta, perché se ci fermiamo ai tirocini non abbiamo risolto nessun problema.

Il problema a spostare l'attenzione dal tirocinio al dopo, al contratto di lavoro personalizzato di quella persona che va tutte le ore, tutte le mattine; noi abbiamo voluto in questo progetto le associazioni di volontariato, perché anche un'associazione culturale potrebbe inserire se avesse uno strumento contrattuale; due ore ogni mattina andrebbe bene però sposterebbe i costi sull'associazione non sulla parte ente locale.

Questo, secondo me è il lavoro da fare. La mia domanda era: stiamo cercando a livello nazionale se ci sono esperienze di questo tipo, contratti di prossimità già strutturati che possono fare azioni di benchmarking nei nostri confronti, oppure senza andare in giro per il mondo, nelle vostre province ci sono esperienze simili che possono essere in qualche modo trasferite da noi di questo tipo, i contratti di questo tipo? tutto qua.

Grazie.

Andrea Panzavolta

Grazie, Benvenuti, è una provocazione di grande interesse.

Siamo tutti consapevoli che il tirocinio è uno strumento, ma non è un punto di approdo; è un passaggio e il rischio è quello della reiterazione del tirocinio che credo appartenga all'esperienza di tutti.

Ci stimola a cercare una risposta a questa domanda. Possiamo immaginare qualcosa di intermedio tra i contratti di lavoro che conosciamo e il tirocinio che ovviamente non è una forma di contratto di lavoro ma qualcos'altro? domanda importante che ha a che fare con un altro aspetto rispetto al tema specifico dell'integrazione. Questo ci pone anche una provocazione: è possibile immaginare un terzo soggetto, le associazioni oppure la cooperazione sociale come luogo che interviene a contribuire, ad essere un pezzo di questa rete, che non è il punto di approdo momento di passaggio? all'interno di questa versione recupero il contributo in termini di riflessione sull'integrazione.

Cinzia Colombi

Buonasera sono Cinzia Colombi, terapeuta della riabilitazione psichiatrica.

Il riferimento a quello che diceva lei, da circa un anno e mezzo è partita una cooperativa nata in collaborazione con la psichiatria di collegamento di Piacenza; è un consorzio di cooperative sociali del lago di Iseo.

lo scopo era mirare a un lavoro competitivo. Siamo partiti un anno e mezzo fa nella provincia di Piacenza e abbiamo pensato di inserire un gruppo di persone dando un tempo limitato di tirocinio.

Le persone poi venivano assunte con il contratto di cooperative nazionali, senza continuare il tirocinio; i risultati sono stati che di queste otto persone, quattro sono state assunte entro 10 mesi, altre hanno avuto problemi durante il percorso e quindi non hanno potuto continuare. Nove persone arrivano nel momento in cui diamo garanzie che entro 10 mesi ci sarà un contratto di lavoro, altrimenti questo inserimento non viene fatto per non rientrare nella logica di continuare a formare delle persone che però non trovano sbocchi.

Il lavoro che noi facciamo è all'interno di un'azienda agricola, quindi ragazzi che si occupano della produzione dei vigneti fino alla produzione del vino, quindi visto che l'agricoltura non favorisce molto questa attività, l'obiettivo era quello di lasciare anche prodotti del lavoro svolto. Questo mi sembra significativo.

Gianfranco Zecchini
CISL

Sono Zecchini della CISL; seguo la parte sociale all'interno della nostra organizzazione.

Sui tirocini non è vero che non si possono più fare.

Noi abbiamo chiesto che ogni caso venisse analizzato come tale. Abbiamo chiesto che non ci fosse una firma a oltranza su progetti che nessuno andava a valutare.

Bisogna sulla casistica degli svantaggiati richiamare dalle norme sulla cooperativa sociale che già 10 anni fa diceva, e attendiamo ancora, un decreto ministeriale che estendesse questa platea.

Noi non siamo la Regione Emilia-Romagna, però in questo caso mi sembra che andrebbe rimesso in fila...

La Regione ha normato uno strumento e abbiamo consigliato ai colleghi di coordinarsi tra un servizio sociale che oggi permette in qualsiasi momento attraverso... il problema è che la borsa lavoro scredita? no, perché possiamo chiedere la certificazione delle competenze.

Io credo, e apprezzo quello che diceva Benvenuti, che ci sia una sfida davanti a noi.

Faccio una critica a noi, inchiodati sui contratti collettivi nazionali del lavoro, quando il 70% delle nuove attivazioni lavorative è precariato, quindi sto criticando noi.

Viceversa, un progetto individualizzato sulla persona, sulla singola storia della persona, ovvero la prese in carico come veniva ricordato da voi, non è solo un servizio sociale; già oggi ci sono delle norme per cui ci si può coordinare e io ti do la stessa dignità perché quel progetto inclusivo, mi dà la possibilità di seguire e chiedere una certificazione delle competenze.

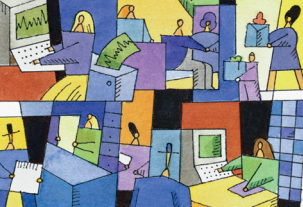
Non c'è un minor valore. Ad oggi il tirocinio di tipo C è stato articolato in una delibera successiva, si può reiterare, allungare nei tempi, e se non sbaglio ci sono due problemi, uno sulla platea, quindi le persone svantaggiate e l'altro mi sembra di aver capito come è stato detto espressamente il problema del finanziamento, ovvero il riconoscimento dei famosi € 450, accordo Stato-regioni quindi non si può.... è quello... quindi la possibilità di dimezzarlo nel caso in cui il tirocinio sia dalle 10 alle 20 ore.

Su questa partita abbiamo sentito un doppio attacco, il primo se lo pagate, nessuno lo prende, secondo noi c'è molto da fare soprattutto per il fondo regionale per i disabili, noi chiediamo a partire dal sindacato di costruire un percorso personalizzato, inventare dei contratti, non stare in difesa.

Complimenti comunque alla ricchezza che si sente nei vostri interventi.

Noi come organizzazione sindacale facciamo parte di quelli che diciamo che c'è una spesa pubblica che deve essere rivista.

Io non posso sconfessare quello che abbiamo detto a Roma. Siamo molto attenti a che le funzioni e il capitale che esiste, perché se non sono state tentate deleghe è ovvio che non si



pone il problema, purtroppo c'è un patto di stabilità che impedisce... e su questo spero che siamo tutti dalla stessa parte, ma non posso sconfessare quello che diciamo altrove ma qui siamo molto attenti alla funzione delle province. Grazie.

Andrea Panzavolta

Questo intervento ci ha richiamato ai vincoli legislativi, ciò non toglie che rispetto alle prassi che avevamo sviluppato con tanti limiti, credo che esperienze nelle quali non si è avuta la sufficiente attenzione a fare progetti formativi individualizzati, che effettivamente avessero la capacità di interpretare percorsi evolutivi e non semplicemente di fare la fotocopia di quello che era prima, rispetto questo probabilmente dobbiamo leggere questa nuova norma con un richiamo a fare meglio questo mestiere. Altri interventi?

Massimo Caroli

Consorzio Fare Comunità

Sono Massimo Caroli, direttore consorzio Fare Comunità, consorzio di enti di formazione che agisce sul territorio di Ravenna e gestisce quel servizio da 10 anni e si chiama SIL, che Andrea ha ricordato nel suo intervento.

Non parlerò di questo. Vorrei parlare di una serie di stimoli emersi soprattutto dagli ultimi interventi.

Secondo me questi interventi danno l'idea dei nostri tempi.

Questi tempi sono straordinari, non ricordo una situazione come questa; è una situazione e un tempo straordinario quindi sono necessari pensieri straordinari.

Pensieri che devono riguardare il tema dell'occupazione, il vero tema è che non c'è lavoro per disabili e non c'è lavoro neanche per gli altri.

Questo è un problema molto serio sul quale non si sta facendo abbastanza.

Fare abbastanza vuol dire valorizzare sempre di più gli aspetti di integrazione, e condivido la posizione di Andrea sul tema della informalità-formalità.

È un equilibrio delicato per non irrigidire e per non rendere dilettantesco tutta una serie di interventi.

Dall'altro lato devono essere messi in filiera alcuni aspetti che avete ricordato, la formazione delle politiche del lavoro che molto spesso agiscono in maniera settoriale, quindi.. già parlare di responsabilità sociale d'impresa è superato, questo è lo sforzo, inventarsi nuove soluzioni, nuove tipologie di contratti, nuovi lavori e questo sicuramente in una situazione cui ci sono regole generali certe, ma dove contesti territoriali possono muoversi con maggiore flessibilità altrimenti restiamo inchiodati.

Non si tratta solo dei tirocini, ma anche altri aspetti che ci inghiottono in contraddizione e difficoltà di agire e normative troppo strette che non permettono di affrontare la criticità di questo momento storico.

Dico che bisogna portare fuori la questione del lavoro per disabili a un ragionamento più generale, che è il lavoro per tutta la comunità.

Ogni giorno perdiamo posti di lavoro, quindi diventa complicato agire in un'altra dimensione anche per noi che tutti giorni operiamo nelle aziende a contatto con le imprese, quindi abbiamo una situazione concreta della cassa integrazione, eccetera.

Non so chi deve prendere in mano questa cosa, ma quanto meno chi amministra, chi ha il ruolo politico e amministrativo dei nostri territori, non può più pensare che siamo la regione più efficiente, migliore, ecc.; deve pensare come affrontare la responsabilità delle competenze attribuite, come ripensare i territori, le comunità e l'economia, perché è un problema serio.

Andrea Panzavolta

Risponderò alla domanda di Massimo, che è una domanda molto grande sulla piega che può prendere l'economia, rispetto ai paesi del capitalismo avanzato, girando la domanda all'assessore Bianchi, che è un economista.

Non so come riuscire a tradurla in termini di provocazione, relativamente al tema dell'integrazione se non che da soli non se ne esce! Proprio su questo tema occorre uno sforzo che necessariamente è collettivo. Altri interventi? qualcun altro?

Maria Chiara Ricci

Scuola Arte e Mestieri "Angelo Pescarini" di Ravenna

Intervengo perché volevo provare a confrontarmi con le altre province per capire se ci sono delle esperienze analoghe a quella che stiamo portando avanti con la scuola.

Questa mattina si è parlato del fatto che la maggior parte dei disabili che arrivano alle nostre strutture per l'inserimento lavorativo sono adulti e spesso non scolarizzati.

Spesso ci accorgiamo che arrivano ragazzi che da tempo hanno concluso il percorso scolastico e sono stati a casa.

Da qui nasce l'esigenza di creare servizi di transizione che parte dal mondo della scuola, e che si sviluppa dal mondo della scuola, quindi abbiamo chiamato questo progetto tessere della scuola, un mosaico di competenze messe insieme negli anni, non valorizzati magari dalle richieste delle aziende, quindi sono competenze che non si incrociano; essere anche per la forma verbale, tessere delle relazioni perché bisogna prevenire e non intervenire tardivamente.

Oltre al problema della disabilità si aggiunge anche il problema della depressione che i ragazzi maturano nel non trovare lavoro. Volevamo capire se nelle altre province ci sono esperienze di questo genere.

Noi stiamo incontrando grande apertura da parte dei docenti, anche se purtroppo non c'è un turnover, cambiano i docenti di sostegno ogni anno e ci dicono, non vedrò la conclusione del progetto, se questa esperienza ci sono, se ci sono metodi scientifici per costruire, noi stiamo cercando di costruire una matrice di intreccio tra le competenze scolastiche, le competenze del lavoro e delle aziende ma è un po' difficile perché anche se lavoriamo da anni non siamo formati su questi aspetti quindi ci stiamo auto-formando.

Inoltre il nostro progetto è nato dalle classi quinte, quindi molto tardi; c'è già una classe di livello europeo che segnala che all'interno delle scuole, i progetti di transizione dovrebbero essere costruiti assieme al progetto educativo, almeno fino dalle terze per poter accompagnare i ragazzi del loro percorso, poi si sviluppa nel post-diploma se c'è diploma, alcuni ragazzi hanno raggiunto gli obiettivi, altri no.

Poi ci dovrebbero essere degli sfoci nei percorsi individuali tirocinio.

Questi non sono ragazzi legge 68, questi aspettano tanti anni a casa. Questa è una cosa che pongo la vostra attenzione, al tavolo regionale perché su questo bisogna fare un'analisi altrimenti questo progetto non ha ragione di esistere. Grazie.

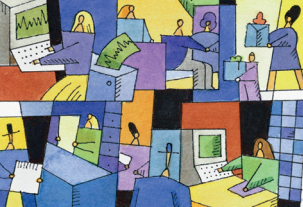
Andrea Panzavolta

Chiara ci richiama al tema della scuola e al legame tra percorso della scuola e del lavoro che è un altro aspetto di grande interesse.

Simona Andreoli

Sono Simona Andreoli, servizio di inserimento lavorativo. Sono un'educatrice.

Noi facciamo percorsi con la scuola. Prendiamo i ragazzi che hanno una disabilità, o che hanno la certificazione 104, fatta prima della maggiore età e fatta di disturbi dell'apprendimento



che non sempre diventano disabilità, una volta fuori dalla scuola e una volta che i ragazzi sono maggiorenni.

Noi abbiamo un accordo di programma con l'istruzione del nostro comune per cui a partire dalla quarta superiore ci sono alcuni ragazzi che ci vengono segnalati dalla scuola per iniziare un percorso di alternanza scuola lavoro.

Sono ragazzi che non avranno un diploma ma forse una qualifica della terza classe, professionale; non hanno un diploma, per cui non arriveranno al diploma ma al credito formativo.

Quindi dalla quarta iniziano con noi questo percorso di alternanza e semplicemente un percorso che prevede una parte di giorni a scuola e una parte di giorni in azienda.

In una zona del nostro territorio ci sono alcune aziende di Modena che ci ospitano, ospitano un gruppo di ragazzi con un educatore all'interno del loro processo produttivo, quindi non siamo in un'azienda a fare gli origami, ma spesso in un reparto specifico dell'azienda e facciamo una parte dell'attività produttiva, semplice l'inizio, poi i ragazzi vanno anche i reparti da solo con l'educatore all'interno dell'azienda, quindi non facciamo questi percorsi fino alla quinta, arrivano sino a tre giorni, poi i ragazzi concludono il loro percorso scolastico e solitamente passano dalla neuropsichiatria infantile al servizio sociale attraverso l'unità di valutazione delle abilità residue, e noi continuiamo un processo che è quello di fare orientamento, per insegnare come si trova lavoro, e tirocinio in azienda con la speranza che possano trovare un lavoro, e aiutarli a trovare un lavoro.

Nel frattempo cominciamo un percorso di riconoscimento dell'invalidità civile, essendo anche operatori sociali all'interno delle commissioni.

Questo è il percorso scolastico. Volevo segnalare un'altra cosa semplicemente perché... lo svantaggio che viene dichiarato dal presidio sanitario non è equiparato allo svantaggio sociale che non viene certificato...

Andrea Panzavolta

Ci sono altri interventi?

No, bene. Alcuni elementi sono emersi come linee che hanno attraversato i contributi e le riflessioni.

I temi di esigenze complessive, fare più integrazione, con modalità molto diverse, con un'altra dimensione molto ricorrente, quella del territorio.

Tutti gli interventi hanno messo in evidenza questo aspetto. Un'altra cosa emersa e che mi sembra che valga la pena di richiamare è la consapevolezza della gravità della sfida che abbiamo davanti e l'intensità della sfida, che ci richiede di pensare cose nuove.

Era un elemento questo che attraversava le riflessioni di tutti.

Spero che per voi sia stata un'occasione interessante.

Per quel che mi riguarda c'è stata la possibilità di conoscere una grande quantità di cose ed è stato proprio utile e bello.

Ringrazio tutti.

SECONDA SESSIONE

Il tirocinio per l'inclusione: le nuove norme regionali

Gabriele Marzano

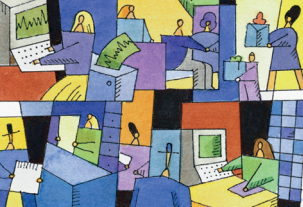
Responsabile Servizio Lavoro – Provincia di Parma

Io mi riserverei un intervento breve di massimo mezz'ora; lascio la parola agli interventi programmati e agli interventi liberi in modo da avviare un confronto ricco e riportare poi le informazioni, le osservazioni che riusciamo a tirare fuori oggi anche all'incontro di domani. Stiamo parlando di un gruppo di lavoro in cui occorre lavorare e affrontare insieme i temi specifici del titolo di questo incontro, cioè le nuove norme regionali in materia di tirocinio.

La relazione che mi proporrei di fare riguarda tre aspetti, tre tematiche; il primo aspetto è una breve analisi dei dati sui tirocini promossi in Emilia-Romagna, riproponendo alcune tabelle che già Paola Cicognani presentava alla relazione generale. Il secondo aspetto riguarda i punti principali della nuova legge regionale soprattutto sugli aspetti che possono avere una rilevanza in relazione ai soggetti svantaggiati e quindi i disabili. Il terzo tema, invece, riguarda il DGR che interviene in alcuni aspetti della regolazione della legge 7, in particolare per quanto riguarda i soggetti svantaggiati e quindi i disabili.

Abbiamo detto innanzitutto che dal monitoraggio che abbiamo fatto in questi mesi nel periodo 2007 – 2011 c'è stato un numero ampio di tirocini promossi nell'ambito di diversi territori. È importante ricordare che sono quelli promossi dai servizi pubblici di collocamento mirato. Ci potrebbero essere anche tirocini per soggetti disabili promossi da altre organizzazioni, proprio perché prima dell'emanazione della legge sulla base del decreto ministeriale 142 del 1998, anche altri soggetti potevano promuovere tirocini. I dati dicono che vi è una grossa consistenza di tirocini con consistenze anche diversificate tra le diverse province; Modena, Ravenna e Parma presentano dei numeri spesso ampi, anche a prescindere dalla consistenza territoriale, questo anche grazie a determinate scelte strategiche degli enti pubbliche su quei territori su cui si rilevano determinati strumenti di politica attiva. I 2973 progetti si distribuiscono anche in relazione agli utenti considerati: 1670 hanno riguardato persone di sesso maschile, 1603 di sesso femminile. I tirocini sono stati poi promossi a favore di un numero di utenti che in alcuni casi ha anche svolto più tirocini, cioè ci sono state persone che per una certa percentuale ha effettuato un numero maggiore di tirocini, è anche per questa ragione che possiamo parlare di 2115 persone che hanno partecipato che, come si diceva questa mattina, presentano una consistenza diversificata a seconda del genere. Vi sono più maschi che partecipano, il 56% rispetto al 43%, ma l'altra cosa molto importante è il fatto che vi è una grossa consistenza di persone disabili iscritte ai servizi pubblici di collocamento mirato con età superiore a 45 anni e che partecipano per ben il 40% di tutti i partecipanti. Altro dato riguarda la durata; la durata media dei tirocini è di 121 giorni in media, ossia quattro mesi. Media che poi cambia a seconda dei territori e delle consistenze, però più o meno siamo tra gli 86 e 143 giorni di durata. Per quanto riguarda gli avviamenti, che sono successivi ai progetti di tirocinio, gli esiti lavorativi possono essere visti a seconda delle variabili, perché una cosa può essere vedere quanti sono gli avviamenti che seguono successivamente al progetto di tirocinio. 2973, 1473 sono stati seguiti da almeno un avviamento di lavoro per cui la percentuale è al 48%, tra l'altro con una percentuale che ha una media variabile a seconda dei periodi.

Partiamo dal 2007 con il 43% per poi salire e scendere nel 2012 anche se quello del 2012 non è da guardare perché si dovrebbe aspettare un po' di tempo, siamo ancora al 2013 e non è passato un anno dai progetti di tirocinio che potevano partire a dicembre 2012. Stiamo parlando del 48%. Non mi soffermo oltre, questi riguardano avviamenti avvenuti nella stessa



azienda o in un'azienda diversa. L'altro punto importante è anche il fatto di guardare non tanto i progetti di tirocinio ma i tirocinanti, cioè vedere quante sono le persone che pur avendo fatto più tirocini sono state interessate da un avviamento di lavoro. Se noi vediamo l'ultimo numero, il numero di coinvolti dall'ultimo avviamento è di 1107.

Quel vecchio 48% di efficacia sale nel momento consideriamo le persone. Se confronto i 1107 con 1714 persone che sono quelle che hanno portato avanti tirocini conclusi, scremando le persone che hanno fatto tirocini interrotti, questa percentuale sale al 64%, è una stima, perché io vi propongo una stima delle persone partecipanti ai tirocini conclusi, sono percentuali sopra al 50% e considerando i soggetti è importante. Purtroppo si rileva che gli avviamenti successivi ai tirocini presentano il 67% di casi con avviamenti a tempo determinato. Questo per quanto riguarda i numeri ma principalmente per dare uno sfondo al fenomeno dal punto di vista qualitativo.

Passo alla seconda parte. La legge regionale numero 7 del 2013. La prima premessa che faccio è questa. La legge regionale nasce da un intervento e uno sforzo immane che l'Amministrazione regionale nel confronto con le parti sociali e le istituzioni pubbliche operanti su questi temi ha portato avanti in questi mesi, anche in seguito dell'uscita delle linee guida nazionali che sono emerse a gennaio 2013. Tenete conto che queste linee guida sono state emanate dopo 15 anni infatti, fino all'anno scorso, fino al 15 settembre di questo anno la regolazione dei tirocini dal punto di vista dei principi generali era regolata dal vecchio decreto 142 del 1998. Lo dico perché ogni osservazione e riflessione che siamo chiamati a fare sulle disposizioni che questa legge inserisce, come anche le disposizioni successive, devono tenere conto che dopo 15 anni abbiamo una legge regionale che interviene su una normativa molto anziana. Un punto importante è quello degli obiettivi in quanto a un certo punto nell'articolo 24 comma 1 - ricordiamo che la legge regionale interviene modificando gli articoli della legge 17 del 2005 - dice che innanzitutto i tirocini sono da definirsi come "modalità formative non costituenti rapporto di lavoro finalizzate in via esclusiva a sostenere le scelte professionali e a favorire la acquisizione di competenze per il mondo del lavoro". Vi è un'indicazione precisa della finalità formativa e di orientamento dei tirocini e quindi l'esclusione del rapporto di lavoro. Per i beneficiari può avere l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva. È fondamentale il fatto che la legge introduce tre categorie, dispone il fatto che le categorie dei tirocini sono tre: quella dei giovani soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro i 12 mesi, neo diplomati e neolaureati; tirocini di inserimento a lavoro, disoccupato, inoccupati e lavoratori in regime di mobilità e cassa integrazione; i tirocini con disabilità, di cui parliamo oggi, articolo 1 comma 1 legge 68, persone svantaggiate, richiedenti asilo. Un punto importante è che quando noi parliamo di persone svantaggiate facciamo riferimento alla legge 81, ci appoggiamo a un articolo di legge nazionale. Sono gli invalidi fisici, gli ex degenti, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i condannati ammessi.

Alcuni altri aspetti. La legge impone una durata massima che è fino a 6 mesi per i neolaureati e neodiplomati, 12 mesi disoccupati inoccupati, 12 mesi svantaggiati e richiedenti asilo fino a 18 mesi per i soggetti da considerarsi disabili. La legge rispetto a questi limiti di durata introduce il rinvio a delle regolazioni che vedremo presto, nel senso che si cita con evidenza il fatto che si possano porre delle deroghe per le durate e le agevolazioni di sostegno. Altro punto importante anche per i temi di oggi della conferenza regionale sono i soggetti promotori. La legge descrive, fa l'elenco dei soggetti promotori, ossia i soggetti pubblici e privati accreditati, i centri per l'impiego, le università, le istituzioni scolastiche, gli enti di formazione, l'azienda per il diritto allo studio, i comuni in forma singola o associata, comunità terapeutiche, gli enti per l'utenza che seguono le ASL, i comuni e soggetti autorizzati per le funzioni orientative. Questo elenco è importante perché i tirocini possono anche essere promossi non solo dai centri per l'impiego ma anche da quelle istituzioni che si occupano di servizi sociosanitari. Proroga e ripetibilità dei

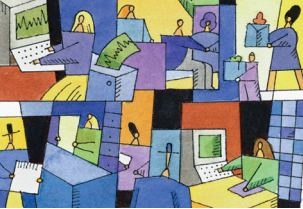
tirocini. I soggetti promotori che abbiamo detto non possono proporre più tirocini al medesimo tirocinante con finalità medesime. L'azienda non può realizzare la stessa cosa, fatta salva la possibilità di prorogare il periodo, i tirocinanti non possono essere utilizzati per finalità non coerenti con quelle del tirocinio. Il soggetto può fare più tirocini fatti salvi i limiti. I tirocinanti possono essere impiegati per quelle unità produttive dove non ci sono più di cinque dipendenti, 2 per i dipendenti tra i 6 e i 20, non superiore questa regola è importante, ce la portiamo avanti dalla normativa precedente, perché il tutor del soggetto ospitante che viene nominato deve avere la possibilità di seguire queste persone, più tirocinanti si inseriscono più ci deve essere lo sforzo da parte della azienda di seguire queste persone per un corretto apprendimento. Anche qui vengono previste delle deroghe per i tirocini di tipo C.

Punto fondamentale è l'indennità di partecipazione. Prima di questa regolazione specifica non veniva previsto alcun obbligo, nessuna menzione di ciò. Le linee nazionali invitano le regioni a fissare questi parametri e la legge regionale lo fissa a 450 euro mensili. L'articolo 26 quater prevede che per queste indennità le deliberazioni regionali possono regolare modalità diverse relativamente a deroghe, a agevolazioni, sostegno etc..

Dobbiamo dare atto all'Amministrazione regionale del fatto che c'è stato un impegno che è stato rispettato, che riguardava il fatto che, rispetto a quei commi in cui si parlava di deroghe o misure specifiche, ci sarebbe stato un intervento regolativo, avvenuto con deliberazione di giunta numero 1572 del 21 ottobre che interviene su strumenti di sostegno, quindi soggetti svantaggiati, disabili e richiedenti asilo. I principali aspetti sono le deroghe al limite del numero di tirocini nell'ambito delle aziende, a seconda del personale inserito, le deroghe ai limiti di durata massima e di rinnovabilità dei tirocini, la regolazione e previsione sulla costituzione degli organismi tecnici di valutazione.

Faccio una premessa anche su questo. È importante dire che nella delibera l'Amministrazione dice che la regione si impegna a restituire le risultanze dell'attività di monitoraggio prevista dalla legge. Stiamo parlando di un intervento regolativo che vi è dopo anni, la normativa era ormai abbastanza anziana per cui siamo in una fase di sperimentazione in cui ogni apprendimento dall'attuazione di queste nuove norme è fondamentale per portare avanti questi organismi innovativi. La delibera interviene sui limiti alla realizzazione dei tirocini. Prevede che quei limiti di uno su venti, quei parametri che dicevamo non vigono in relazione ai soggetti svantaggiati, può essere anche maggiore. Inoltre interviene sulla rinnovabilità dei tirocini e dice: intanto in relazione ai soggetti disabili ai sensi dell'articolo 11 della legge 68, quelli inseriti nell'ambito delle convenzioni ex articolo 11 ai fini del collocamento obbligatorio, il comitato può individuare gli specifici casi in cui la durata massima può essere incrementata. Avevamo parlato della durata massima di 24 mesi; può esservi un incremento sul fatto che possono essere promossi più tirocini con il medesimo tirocinante anche con lo stesso progetto, quindi una deroga rispetto a quella disposizione prevista nella legge regionale 7. Si dice che in relazione alle persone disabili con riduzione della capacità lavorativa o minorazioni dalla prima alla terza categoria o handicap intellettuale o specifico può essere rinnovato una volta; il tirocinio può essere ulteriormente rinnovato su istanza del soggetto promotore o del soggetto disabile, quindi due rinnovi per questa categoria di disabilità.

La categoria di disabilità superiore a 45, nonché per le persone svantaggiate e per le richiedenti asilo politico, il tirocinio può essere rinnovato una volta. Abbiamo detto: per la disabilità con riduzione superiore al 79%, c'è la possibilità di un primo rinnovo e un secondo rinnovo su istanza del soggetto promotore, per i disabili con riduzione della capacità lavorativa, una volta sola il rinnovo, non due volte; per gli svantaggiati, una volta non due volte. Questo significa, in termini temporali, che abbiamo 24 mesi più 24 mesi per la prima categoria di disabilità, 24 per la categoria con una fascia di riduzione minore, 24 mesi per i richiedenti asilo politico.



Indennità di partecipazione. Il punto fondamentale è quello che abbiamo visto che nella legge regionale; è prevista tout court l'erogazione di almeno 450 euro minime; la delibera interviene dicendo che per quei soggetti tutte e tre le tipologie che svolgono il tirocinio per non più di dieci ore settimanali può non essere corrisposto, questo non significa che non venga corrisposto sia dal punto di vista dell'azienda o dell'ente pubblico. Laddove il tirocinio si svolga per più di dieci ma non più di venti ore settimanali l'indennità è di almeno 200 euro, quindi per quei tirocini che sono sotto le 10 ore settimanali l'indennità può non essere corrisposta quando siamo tra le 10 e 20 ore; sopra le 20 ore si ritorna alle disposizioni della legge.

Altro punto importante è la compensazione tra le indennità di partecipazione e gli eventuali redditi che sono fiscalmente imponibili ai fini IRPEF erogato in conseguenza dello stato giuridico della persona. Se il soggetto disabile, nel caso di oggi, percepisce qualche reddito fiscalmente imponibile ai fini IRPEF comunque erogato dallo stato giuridico per cui rientra nella tipologia C, può non essere corrisposta l'indennità. Viene previsto l'obbligo di rimborsare spese per il viaggio e le trasferte. Ultimo punto riguarda il finanziamento pubblico.

La delibera interviene sulla possibilità che per i tirocini di tipo C la regione, le province e i Comuni possono intervenire erogando contributi e finanziamenti a beneficio di queste persone, per le indennità di partecipazione o rimborsare spese a seguito di rilascio positivo dell'organismo tecnico di valutazione; in presenza di contributi pubblici l'indennità non viene o corrisposta. Il finanziamento pubblico è determinato in 450 euro mensili. Le erogazioni possono sostituirsi all'indennità di partecipazione pagate dal soggetto ospitante. Anche qui tale sostituzione si trasforma in una compensazione nel momento in cui il contributo non ammonta all'indennità di partecipazione. Articolo 11 legge 68. Il tutore responsabile dei tirocini di cui alla lettera C deve risultare idoneo in relazione agli specifici fini di inserimento professionale e sociale, la delibera impone una idoneità della formazione del tutor che deve seguire questi soggetti. Il tutore è posto a disposizione del soggetto promotore, deve essere in grado di coordinare monitorare, si mette in evidenza che l'inadeguata assume rilievo in relazione al meccanismo sanzionatorio previsto dalla legge regionale. Questo è importante perché mette in evidenza la necessità di assoluta formazione dei soggetti che seguono i disabili che partecipano a questi progetti di tirocinio.

L'organismo tecnico di valutazione rappresenta un organismo di carattere tecnico, che è introdotto dalla delibera regionale, assume una competenza specifica in relazione alla materia di ripetibilità, sulla base di quei criteri e limiti che avevamo citato prima e in materia di finanziabilità attraverso risorse pubbliche dei tirocini di tipo C. Questo organismo, proprio perché deve operare sul territorio valutando la qualità la ripetibilità, la finanziabilità dei progetti sul territorio deve avere una articolazione provinciale, deve essere esperto tecnico esperto di politiche sociali, del lavoro e del comparto della salute, non vi devono essere oneri a carico della finanza pubblica e devono essere costituiti almeno per ogni Amministrazione competente nei servizi per l'impiego. Io avrei finito, so che il mio intervento è stato molto tecnico e molto addentrato nelle disposizioni della normativa ma credo che fosse necessario articolare questa esposizione nelle disposizioni anche molto tecniche di questi primi interventi proprio perché in queste settimane e nei prossimi mesi, molti di noi si troveranno ad affrontare queste disposizioni che in alcuni casi sono nuove.

Oggi è una grande occasione per discutere sia del presente sia delle esperienze passate perché è ovvio che sulla base di queste esperienze partiamo per applicare queste disposizioni e del resto queste disposizioni nascono da esperienze specifiche che abbiamo portato avanti fino a oggi. Io oggi ho 6 interventi programmati, tre province, due enti di formazione, uno di lega coop e se ci sono altri interventi li programmo e apriamo un dibattito.

Francesca Balboni

Provincia Ferrara

Sono la responsabile dell'ufficio tirocini della Provincia Ferrara; la mia esperienza parte dall'essere stata progettista e tutor. Vi racconto un'esperienza molto interessante che abbiamo portato avanti in questi anni con gli altri servizi del territorio in materia di tirocini.

La nostra esperienza riguarda la collaborazione e il coordinamento tra enti, che è una delle cose auspiccate in generale per l'inserimento lavorativo. La nostra esperienza non riguarda solo i disabili ma in generale le persone in svantaggio. Abbiamo utilizzato il fondo regionale per i disabili. La nostra esperienza parte dai primi anni 2000, in questo caso con l'attivazione di tirocini progettati nei contenuti nella modalità di svolgimento e nel tutoraggio con i servizi sociali territoriali che avevano in carico la persona, quindi prevedevano sempre la costante gestione e il monitoraggio di tutti i tirocini con un doppio soggetto: il soggetto promotore e i soggetti proponenti. Il tutoraggio che avveniva con visite e rapporti costanti avvenivano sempre in maniera duplice, quindi il tutor dell'ente promotore e quello dell'ente proponente. In questo caso rendendo efficace il monitoraggio del tirocinio e cercando di risolvere i problemi che man mano si venivano a porre alla base. Questa collaborazione è continuata, si è accresciuta dal 2011 quando vi è stato un fortissimo incremento del fondo regionale disabili.

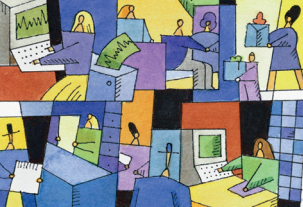
Pensate che solo la Provincia di Ferrara nel triennio 2011 – 2013 ha a disposizione cinque milioni di euro. Nell'ambito di questa coprogettazione noi abbiamo affidato ai servizi sociali territoriali circa 1,5 milioni di euro e in questo ambito abbiamo cercato di incrementare la collaborazione, non solo riproponendo i tirocini a tre ma anche tutta una serie di competenze affinché i servizi territoriali diventassero gli enti promotori di tirocinio. Questo con una trasmissione di competenze avvenuta attraverso momenti formativi dedicati, perché fino ad allora i nostri servizi territoriali avevano attivato solo delle borse lavoro che sono strumenti giuridicamente meno tutelanti e meno complessi e completi soprattutto dal punto di vista formativo e orientativo, ma sono comunque molto validi.

Questa formazione è stata una trasmissione di competenze completa nel senso che ha riguardato degli aspetti formativi e formali che ci sono perché la formazione dei tirocini è molto rilevante ma anche a livello di contenuto perché la Provincia di Ferrara anche prima della nuova legge regionale si affidava, nell'elaborazione del progetto, al sistema regionale delle qualifiche, quindi anche in questo strumento molto complesso da gestire, la trasmissione di competenze non è stata semplice, però in diversi incontri e anche in successive consulenze avvenute con i servizi siamo riusciti a creare uno standard provinciale molto importante di erogazione uniforme o molto uniforme di questo strumento. Questo per noi è molto importante perché io, la provincia e anche i servizi crediamo che se gestiti con una buona progettazione di base e con un buon tutoraggio, il tirocinio è molto importante sia per l'inserimento lavorativo ma - soprattutto nel caso di soggetti in situazioni particolari - come strumento di inclusione sociale e cittadinanza attiva, anche questo per delle persone che presentano gravi difficoltà rimane uno scopo molto importante.

Gloria Bocchini

Provincia di Rimini - Area Istruzione e infanzia

Porto i saluti di Rimini. Partirei da una considerazione più di cornice. Il tirocinio formativo è uno strumento che può avere più obiettivi, specialmente in considerazione dell'utenza particolare di cui stiamo parlando. Noi abbiamo ragionato su quattro diversi obiettivi, a seconda delle caratteristiche dei destinatari. Abbiamo ragionato in termini di tirocini che hanno l'obiettivo di fornire competenze con standard produttivi, persone che fanno un tirocinio con la possibilità di sviluppare delle competenze sfruttabili dal punto di vista lavorativo per le quali è possibile prevedere una assunzione con successo.



Il secondo obiettivo è la formazione verso la competenza, qui abbiamo dei destinatari più fragili con delle autonomie di grado inferiore dove ci si avvicina alla possibilità di un'attività lavorativa.

Terzo obiettivo è l'orientamento verso le competenze. La persona ancora più fragile per la quale il tirocinio è uno strumento che consente di capire se c'è una possibilità di sviluppo di competenze per il lavoro. L'ultimo obiettivo che abbiamo dato allo strumento del tirocinio è quello della cittadinanza attiva, quindi inclusione sociale della persona in questione, perché non è possibile, al momento, prevedere uno sviluppo di competenze.

Perché abbiamo fatto questo ragionamento? Abbiamo utilizzato per una stessa modalità formativa, che si chiama tirocinio, una diversa gradazione di obiettivi; questo ci è stato utile per la programmazione delle attività della provincia. Da una parte abbiamo i tirocini attivati con il collocamento privato, dall'altra situazioni in cui è possibile predisporre strumenti diversi.

Gli ultimi due obiettivi, quello dell'orientamento verso la competenza e quelle situazioni in cui il tirocinio è uno strumento di cittadinanza attiva, al momento non riusciamo a prevederla. Ci è servito tempo per regolamentare le cosiddette "borse lavoro", parola che si può dire e non si può dire. In particolare, da più o meno dieci anni, esiste sul nostro territorio una unica ASL che ha un progetto che si chiama di sostegno e supporto, che coinvolge ogni anno circa 140 persone con disabilità. Questi numeri non sono tra quelli presentati prima perché non sono promossi dal collocamento privato. Abbiamo questi 240 utenti che ogni anno sono in carico alla nostra ASL provinciale, per i quali o non si prevede la possibilità di una competenza al momento o bisogna capire se c'è questa possibilità. Per loro negli anni la provincia si è organizzata finanziando dei progetti che andavano in parallelo; la provincia finanziava prima con i fondi dell'inclusione sociale e ora con i fondi per i disabili i progetti di tirocini per quelle persone il cui obiettivo era l'orientamento alla competenza, dove il progetto formativo doveva essere un po' più di spessore, dove l'attività formativa era abbastanza consistente. L'ASL finanziava, anche in termini di indennità di partecipazione, tutte quelle situazioni in cui il tirocinio serviva per mantenere delle autonomie minime e rimanere comunque in un ambito aziendale, sempre a prescindere da qualunque altra considerazione, considerato più ricco per quella persona rispetto all'occupazione.

Dopo questi anni di sperimentazione, l'anno scorso, finalmente, la Provincia e l'ASL hanno firmato una convenzione per realizzare le attività formative. La provincia si è impegnata in quanto servizio territoriale competente ed emanava un avviso pubblico mettendo a bando le risorse del fondo disabili necessarie per coprire almeno una parte quella per le competenze; il soggetto gestore che riusciva a aggiudicarsi questo avviso pubblico si impegnava a realizzare anche l'attività per i restanti utenti quindi per quelle persone con minore autonomia e dove la competenza è da capire se della ASL o dei comuni per i servizi sociali, perché nella nostra ASL molti Comuni delegano la parte sociale all'azienda sanitaria. In questo modo si riesce a definire meglio chi fa cosa e per chi; nel momento in cui si dovesse sviluppare una maggiore autonomia, c'è la possibilità di passare a un tirocinio dove l'attività formativa diventa più consistente o se la persona dimostra una minore tenuta, c'è la possibilità di essere inserito in un progetto che gli consente di conservare quelle minime possibilità che al momento ha.

Alessandra Bevilacqua
Provincia di Reggio Emilia

Io coordino un servizio di accompagnamento al lavoro per le fasce deboli, quindi tutto quello che è compreso nella lettera C. Per grossa parte il servizio è nato all'interno del collocamento mirato per gli utenti, quindi ancora oggi il 70% dell'utenza trattata è iscritta al collocamento mirato. Il servizio è nato con un protocollo d'intesa per dare una risposta all'utenza che

transita dai servizi sociali piuttosto che dalla cooperazione. Nel nostro territorio negli ultimi anni quindi c'è stato un calo molto forte dei numeri di posti in obbligo della legge 68 quindi i numeri di posti esonerati sono passati dal 2008, quando erano 60 le aziende in sospensione... Cioè l'azienda ha attivato una mobilità, stiamo parlando di aziende in crisi e su cui non possiamo pensare di attivare degli inserimenti. A questo abbiamo legato un altro problema di cui abbiamo parlato da tanto tempo. Una mancanza di risposte per quella parte di popolazione iscritta al collocamento mirato con limitazioni molto importanti e quindi nel tempo abbiamo visto avere grosse difficoltà di accesso al mercato del lavoro. Chi vede molta utenza si rende conto che ci sono persone che al mercato del lavoro accederanno con un percorso molto lungo, stiamo parlando di anni. A questo si è aggiunta la crisi e questo ha significato per noi risposte che non è possibile dare.

L'anno scorso, alla fine dell'anno, vi porto un'esperienza molto specifica, avevamo iniziato una sperimentazione, abbiamo provato a intraprendere dei percorsi di tirocinio di media-lunga durata, sei mesi o dodici mesi nelle pubbliche Amministrazioni, questo vuole dire che non stiamo parlando di tirocini finalizzati alla assunzione... Stamattina c'è stato un intervento in cui è stato detto molto esplicitamente che anche se la pubblica Amministrazione ha moltissimi posti in obbligo non si riesce a fare nulla, il collocamento mirato non riesce a entrare in questo meccanismo di assunzione ministeriale.

Nelle pubbliche Amministrazioni abbiamo cercato di parlare, nei vari Comuni, alle ASL e agli uffici locali dei vari Ministeri per capire se c'era la possibilità di ospitare queste persone e con quali finalità, ovviamente non quella assuntiva, perché lo scopo è riattivare quelle persone che forse avevano grosse difficoltà ad accedere al mercato del lavoro. Cinque anni fa, magari, non avevano tante difficoltà, ma in questo momento sì, quindi il fatto di rimanere fermi e non riuscire a ottenere nemmeno un tirocinio almeno per aumentare le competenze, perché le aziende in questo momento stanno dicendo che fanno fatica a fare dei tirocini per formare le persone...

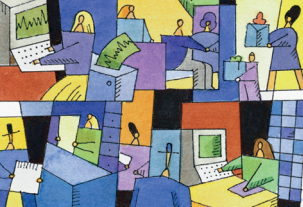
Sono stati attivati inizialmente una prima tranches di tirocini per sperimentare e verificare se le persone continuavano a essere attive, quindi disponibili a venire e presentarsi alle chiamate per i posti in azienda oppure se accedevano comunque alla formazione, ma nel frattempo entravano in un contesto lavorativo vero in cui ci sono delle richieste lavorative di qualche tipo e accedevano a un minimo di rimborso, quindi le famose indennità di frequenza erogate dalla provincia di Reggio Emilia. Dall'inizio del 2013 sono 116 quelli realizzati solo nelle pubbliche Amministrazioni, per un totale di erogato all'utenza di 215000 euro, lo sottolineo perché sono per gli utenti. Rilancio una questione che rimane problematica, questo per noi è stato un modo per dare una risposta alle persone, abbiamo scelto di alternare le persone che entrano nelle pubbliche Amministrazioni con tirocinio, le persone sono tante, rimane problematico dare una risposta a tutte quelle persone che per noi non sono pronte in questo momento a entrare nel mercato del lavoro ma prevediamo che non lo saranno nei prossimi cinque o sei anni.

Abbiamo visto il tirocinio, non può essere la borsa lavoro. Con la situazione che ci troviamo nel territorio, sulle aziende, mi viene da dire che in questo momento è ancora più difficile.

Ermes Francisconi

Enaip Forlì-Cesena

L'ENAIIP lavora su tutto il territorio provinciale, ma la particolarità derivante dall'utenza svantaggiata la mettiamo in campo a Cesena, perché a Forlì c'è un altro ente che collabora con noi, c'è una divisione territoriale. Vi parleremo del pezzo di Cesena, non perché a Forlì non si fa, ma perché c'è qualcun altro. Noi siamo operativi a Cesena dal '72, siamo caratterizzati da un forte intervento su queste tipologie di utenza. Da oltre dieci anni facciamo progetti speci-



fici sulle borse lavoro e tirocini, collaboriamo con il collocamento mirato, con la provincia, la regione e adesso con il fondo regionale disabili. Dal punto di vista dell'utenza coinvolta nei tirocini, perché le attività formative riguardano anche altre tipologie, l'intervento è partito una decina di anni fa con una decina di disabili interessati, adesso sono circa 100 sul territorio di Cesena soltanto con una settantina di persone che sono in borsa lavoro; per il 2014 si prevede un lieve incremento di questo, quindi parliamo di un interessamento di 200 persone solo a Cesena. Questo è in parte organizzato nell'ambito della formazione professionale, in parte dal SIL che lavora sui finanziamenti della ASL e dei Comuni.

Il personale ENAIP impiegato in questo comparto in questa linea di attività conta circa 15 persone che lavorano in equipe e questa modalità garantisce non solo una trasmissione delle informazioni ma anche una formazione continua e una crescita nella messa in comune nella modalità nuove e nuove tipologie di intervento. La forza dell'ente è questo valore aggiunto che abbiamo cercato di applicare nel territorio instaurando una rete di collaborazione che con la nostra partecipazione, con i progetti che abbiamo messo in campo sulle persone, ha stimolato un dialogo sempre maggiore fra i servizi che si occupano di persone disabili, coinvolgendo aziende, collaborazioni con formazioni del territorio che hanno supportato i nostri progetti, per esempio la Fondazione della Cassa di Risparmio di Cesena che interviene sulle borse lavoro.

La relazione è stato il nostro aspetto caratterizzante nell'organizzazione di questi servizi; un aspetto centrale non solo con i vari interlocutori ma anche con l'utenza seguita da ENAIP che spesso, in condizioni di disabilità, abbiamo visto che determinano impoverimento di agire nel percorso di avvicinamento al lavoro, presentando molte volte modalità inadeguate e non al passo con le esigenze del mondo del lavoro. Molte volte poi il disabile corre il rischio di entrare nel mondo del sostegno, anche se ha capacità lavorative. Tutto questo è reso possibile grazie all'interesse che le istituzioni hanno dimostrato. Grazie ai fondi all'interno dell'Amministrazione di Forlì-Cesena si è riusciti a dare vita a progetti, quando si cercava di trovare una strada utile per il mondo lavorativo e ora queste iniziative rappresentano una attività importante per i cittadini; noi cerchiamo di fare questo lavoro, avvicinare le due realtà.

Francesco Baldinini
Enaip Cesena

Indicativamente seguo questi percorsi da quando sono partiti i progetti dell'ENAIP. In qualche modo ho visto la formazione dei tirocini nel corso degli anni anche alla luce di ciò che è accaduto. Alla luce di ciò che è stato detto precedentemente condividiamo molte cose. La relazione dell'ENAIP credo che sia l'elemento cardine perché fungiamo da mediatori tra i desideri delle aziende che tutta questa voglia di assumere non l'hanno, e i desideri di una pubblica Amministrazione che investe un importante contributo economico e vuole i risultati. Come funziona, come lavoriamo? È un sistema che si è collaudato. Noi riceviamo dall'ufficio di collocamento mirato dei nominativi. Una persona che accede a un tirocinio è una persona che al lavoro ha qualche difficoltà a entrare. Nel momento in cui riceviamo i nominativi, li incontriamo e cerchiamo di capire le risorse, i limiti, anche perché la percentuale di invalidità un po' inganna. Lo stesso concetto della disabilità cambia la prospettiva di vita quando è acquisita. Erano persone che avevano un tipo di vita totalmente diverso, non possono più provvedere al mantenimento della propria famiglia, c'è un lavoro molto importante alla base prima ancora dell'avvio del tirocinio; in questo senso, come ENAIP, ci siamo molto impegnati prima ancora dell'inserimento al lavoro perché poi l'esito finale si sa in partenza in certe occasioni. È anche da dire che le incognite sono infinite. È difficile prevedere o anticipare come sarà l'avvicinamento al lavoro. Quando parliamo di questa nuova normativa, una riflessione importante è potere garantire questa sorta di flessibilità che aiuta a fare fronte a una

eterogeneità di informazioni che è importante. Tante volte mi sono trovato di fronte a ragazzi che hanno disabilità di resa sociale, hanno mandato tanti curriculum, colloqui che non hanno avuto esito, periodi di lavoro brevi, e di fatto hanno smesso di cercare quindi è ricominciare un percorso di vita che richiede tempo, che non può esaurirsi in un breve periodo, a volte servono anni. Noi con il tempo abbiamo introdotto delle novità che abbiamo visto efficaci. Il tutoraggio è qualcosa che non si può esaurire durante lo stage, perché se la persona trova lavoro o non lo trova ha bisogno di un accompagnamento, quindi noi cerchiamo comunque di dare tutoraggio in forma diversa affinché sia la persona sia l'azienda possa essere supportata al termine del percorso. Anche nella ricerca della collocazione stessa, spesso il tutor quando manda una mail chiama l'azienda o si presenta, lo fa con la persona accanto in modo che possa apprendere anche durante il percorso di formazione e dare un senso di progettualità per non rimanere un approccio passivo. Le aziende sono diffidenti, non voglio problemi, se possono vogliono limitare la spesa, quando si tratta di persone che non sono vicine al lavoro tendono a chiudere le porte. Il rapporto che si crea dopo anni è di fiducia, ci conoscono, siamo stati sempre trasparenti, ci affidiamo a quello che dicono, a volte c'è un muro molto alto da superare. Adesso tante aziende tengono il fiato, e dicono "prima o poi questa crisi passa", quindi anche un tirocinio formativo diventa una incognita in più; adesso molte aziende hanno diffidenza. Io immagino che questo con il tempo possa cambiare, io sono molto contento che siamo qui oggi perché la legge alla fine è una grande teoria che spesso si pensa sia molto lontana dalla pratica; fu proprio Einstein a dire questo. Come si fa a rendere buona una teoria perfezionandola? Questa credo sia una buona occasione per potere fare le modifiche e gli accorgimenti utili affinché questa teoria sia spendibile sul piano pratico.

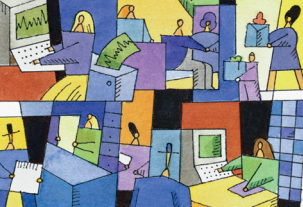
Mariagrazia Patuelli

Scuola "Pescarini" di Ravenna

Vengo per conto dell'Ente Formazione Professionale "Pescarini" di Ravenna. Mi occupo del progetto per il potenziamento delle opportunità lavorative, che l'ente realizza su tutto il territorio provinciale insieme a altri due enti, si tratta di enti che sono anche sedi di SIL. Il nostro progetto è finanziato dalla provincia di Ravenna e prevede la realizzazione di 40 percorsi di tirocinio rafforzato suddivisi in tre tipologie; ognuna di queste tre tipologie prevede che venga realizzata una fase preliminare di formazione collegata strettamente e rigorosamente al profilo professionale che viene strutturata nel percorso di tirocinio. È prevista la fase di formazione sulla sicurezza sul lavoro. Come avviene l'avvio e l'organizzazione dei percorsi di tirocinio? Condivido molta parte di quello che ha detto in termini di contorno il collega dell'E-NAIP. Modalità di lavoro problematiche e criticità sono comuni all'esperienza che seguo io.

Noi per il momento abbiamo avuto l'opportunità di realizzare questo progetto in vigenza della nuova normativa perché si tratta di un progetto approvato nel febbraio 2013, prima della fatidica data del 13 settembre. Ancora noi comunque abbiamo la possibilità di erogare un'indennità di frequenza oraria alle persone che ne hanno diritto, le quali presentano un ISEE che rimane nei parametri di legge, attualmente è pari circa diecimila e per il momento poche persone hanno avuto la possibilità di usufruirne. Nonostante questo il progetto è partito con l'invio a noi del primo patto stipulato dai centri per l'impiego intorno a marzo e siamo partiti con il progetto ad aprile.

Attualmente ci sono arrivati 27 patti stipulati con gli utenti. Il progetto è rivolto alle persone iscritte al centro per l'impiego. Le persone si rivolgono al centro per l'impiego, stipulano l'adesione del contratto e viene individuata la durata del percorso e la tipologia secondo la qualifica. Questo documento arriva poi a noi che abbiamo il coordinamento sulla provincia del progetto, individuiamo l'ente che lo segue, l'ente individua un tutor e concorda un primo colloquio con la persona. Nell'ambito di questo primo colloquio si prendono in esame in modo più dettagliato



le esigenze della persona e a volte si arriva a definire il profilo facendo attenzione a collegare il tutto con il sistema regionale delle qualifiche professionali. Ovviamente con l'obiettivo di cercare già di attestare e di comprovare al termine del percorso quelle unità di competenza che sono spendibili nel mondo del lavoro per poi accedere a ulteriori percorsi alternativi e arrivare a una qualifica compiuta e potenziare le proprie opportunità nel mondo del lavoro.

A oggi siamo arrivati, essendo partiti ad aprile di questo anno, a circa 27 percorsi, quindi 27 persone, attualmente 6 persone si sono ritirate, 21 hanno confermato la loro adesione. Per quanto riguarda le persone che si sono ritirate, ci siamo interrogati sulla modalità di recupero, in alcuni casi si trattava di persone che erano emigrate nella nostra regione da altre regioni, quindi non avendo trovato lavoro immediato, perché era quello che cercavano nel nostro territorio regionale o provinciale, sono tornate nella loro regione di provenienza. In altri casi si trattava di persone molto fragili o da un punto di vista socioeconomico, abbiamo avuto anche una persona che viveva in auto, già il fatto di riuscire a fare un tirocinio era un problema enorme, aveva esigenze molto più impellenti, oppure si tratta di persone con fragilità psicologica forte che abbiamo cercato di supportare perché i tutor che seguono hanno tutti esperienza di mediazione al lavoro perché sono le persone che lavorano nei SIL quindi il supporto viene dato costantemente ma nonostante questo in alcuni casi c'è stato un ritiro.

Vi dicevo prima che c'è un primo colloquio di presa in carico e conoscenza. Si definisce nel dettaglio il suo percorso, si prende contatto con un certo numero di aziende che possono essere coinvolgibili e poi si organizzano dei colloqui con l'utente e le aziende. Il percorso viene avviato e il partecipante viene costantemente monitorato rispetto agli obiettivi tipici dell'obiettivo concordati tra il soggetto, l'azienda e noi. C'è una attività di monitoraggio da parte dell'azienda e il partecipante per verificare gli obiettivi, che sono duplici: da un lato la produttività, e dall'altro l'acquisizione di competenze. Su 21 tirocini che attualmente abbiamo in essere, pur non essendo passato un anno, sappiamo di una persona la quale ha già una promessa contratto di lavoro. Questa a grandi linee la nostra esperienza.

Intervento dal pubblico

Come mai si adottava il criterio dell'ISEE per la corresponsione dell'indennità che darebbe modo di frequentare a gente che non potrebbe frequentare?

Mariagrazia Patuelli

I percorsi sono aperti a tutti; l'indennità di frequenza è limitata a quello perché si tratta di un'indennità che era fissata a bando provinciale, perché si tratta di un progetto da bando provinciale che conteneva questi criteri e noi li stiamo applicando. È un'indennità tipica della formazione professionale che ha questi paletti. Non nascondo che in alcuni casi, non so se questo è un valore aggiunto, ci sono persone che chiedono la ripetibilità del tirocinio, parlo di persone che hanno diritto all'indennità e chiedono di poterla fare proprio per questo. È un'indennità di frequenza di 3,10 euro; non si possono erogare più di 413 euro al mese, ci sono anche dei limiti.

Alberto Alberani

Legacoop sociali Emilia-Romagna

Esprimo alcune considerazioni dopo essermi confrontato con le altre associazioni. I dati che avete nella cartellina si riferiscono al 2008, ma noi avevamo fornito anche altri dati alla regione. Sono comunicati questi dati che sono diversi e che si sono modificati dal 2008 a oggi. Oltre a quelli assunti, dico che noi raddoppiamo la presenza di persone svantaggiate che frequentano le cooperative sociali con altri istituti. Abbiamo 5000 persone assunte, 5000

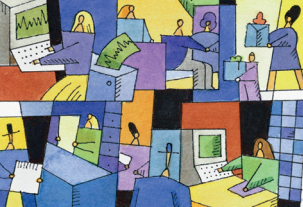
persone normodotate che lavorano nelle cooperative e altre 5000 che frequentano i servizi con altre forme di status. Do questi numeri iniziali perché quando noi abbiamo visto la legge 7, abbiamo avuto molte preoccupazioni, poi la dottoressa Cicognani ha detto: arriva anche l'aggiustamento per la parte C, ma all'inizio un po' di preoccupazione l'abbiamo avuta.

Abbiamo recepito positivamente la 1472 e quindi gli aggiustamenti che ci sono stati con le deroghe che ci hai illustrato prima, verso le quali noi abbiamo pensato di aprire, come cooperazione sociale, un percorso semestrale ma saremo molto rigidi nella richiesta di verifica semestrale per vedere gli effetti di questa roba; siamo in un regime transitorio che durerà tre anni e poi diventerà definitivo, stiamo facendo la verifica proprio adesso. Abbiamo iniziato nel 2009 e in quell'anno abbiamo definito degli standard qualitativi dei servizi, pensando in un certo modo, ma ora il mondo è un po' cambiato. Qui abbiamo meno tempo perché abbiamo sei mesi per vedere che cosa succede. Il "cosa succede" ci preoccupa proprio perché siamo nati in questo settore.

Io vengo dalla Sasso Marconi; la cooperativa produttiva sociale nasce proprio perché in quegli anni lì chiudiamo gli istituti e facciamo il percorso che veniva fatto in una dimensione globale, la persona era accompagnata dal post-scuola al lavoro compiuto. Non mi piace parlare di "grigio", forse sarebbe meglio parlare di "indaco". Si parla di uno scenario che è o bianco o nero. Bene, hai il contratto, produci, ricordo che i 4000 che sono da noi lavorano perché il loro salario arriva dalla vendita delle patate, dalla vendita di prodotti e servizi che ne derivano. Parliamo di lavoro vero in cui c'è bisogno che chi va a lavorare è assunto e produca le sue 8 ore e il suo lavoro si traduca in vendita, altrimenti il salario non arriva, lo dobbiamo ricordare perché molte volte ci scambiano per altra roba. Tutta questa sfumatura di grigi ci preoccupa perché a oggi sappiamo di fare i conti con una prospettiva che probabilmente ci creerà difficoltà non piccole. Sappiamo che dal 1 gennaio, parlando con alcuni colleghi di alcune ASL di alcuni Comuni, probabilmente se non sei nel "bianco", finisci con l'essere nella parte nera, e in mezzo che cosa succede? Ci preoccupa perché noi sappiamo dell'esistenza di molte persone che ovviamente non saranno mai in quella busta paga connessa con quella produttività che si traduce in salario. La realtà è quella, ci sono persone che trovano qualità della vita, viva Enrico Montobbio, è inutile dire che si deve andare a lavorare otto ore in fabbrica. Io avevo dei ragazzi che tornavano indietro perché stavano meglio. Noi siamo preoccupati perché purtroppo sappiamo che le risorse economiche a disposizione per quella tipologia di servizi...

Chiediamo al dottor Fabrizio di fare il riconoscimento dei centri socio-occupazionali nella salute mentale e nella disabilità, perché è necessaria l'altra roba intermedia che però non è finanziata, perché non ci sono soldi. Da un lato meno risorse per le rette socio-occupazionali, dall'altro io ho la fortuna – anche se a volte ha molte contraddizioni... Il fallimento delle cooperative edili... Questo è un comparto che sta chiudendo e non ha prospettiva di riapertura. Oggi ci hanno detto che forse riusciamo avere un meno 0,6 e non un 0,8. La prospettiva di lavoro è quella, che ci piaccia o no. Meno tasse, meno welfare, noi siamo preoccupati. Ci candidiamo, modestamente, con tutte le contraddizioni che ha la cooperazione sociale, che non neghiamo, problemi che ci sono, però noi pensiamo di potere essere un soggetto che come co-progettazione con i centri per l'impiego, con le ASL e i Comuni è un soggetto che insieme a tutti coloro che lavorano nel pubblico ha fatto di tutto in tutti questi venti, trenta anni, per cercare di mettere l'uomo giusto al posto giusto.

Quando io sento dire: "voi avete fatto la borsa lavoro, voi avete inventato", sì, sì, ha inventato qualcosa perché era la cosa migliore. Abbiamo cercato il più possibile insieme di fare. Non siamo in territori dove, invece, ci sono state truffe, falsi invalidi, ribadisco i nostri maestri. Noi cerchiamo di fare in modo che anche la regione riconosca la cooperazione sociale come transizione, perché sono colui che spera che le persone possano transitare in luoghi più



adeguati. Noi abbiamo cooperative sociali, dove sono tutti i disabili fisici integrano al lavoro sempre un normodotato, hanno una sola persona. Hanno la loro cooperativa, da 15 anni che lavorano, tu hai trovato il tuo luogo, va bene così. Noi stiamo proponendo una nuova legge per la cooperazione sociale, dove ci sono anche delle suggestioni che vanno in una direzione che a mio parere dovrebbe essere presa in considerazione che è quella dell'altro gruppo di lavoro che è quella della responsabilità sociale delle imprese in cui bisogna che noi cominciamo a dare appalti a enti pubblici, ASL, Comuni, regioni, dei bollini di qualità a chi non paga le "multe", vecchio termine, piuttosto di chi invece fa dei percorsi di un certo tipo mirato all'assunzione deve avere un riconoscimento il fallimento dell'articolo 17 che permette alle imprese di dare lavoro alle cooperative sociali non funziona perché non c'è riconoscimento, valore e vantaggio per le imprese nel fare questa cosa. Nel frattempo, vediamo se l'asticella l'abbiamo messa giusta o sbagliata; l'abbiamo deciso, abbiamo la norma, proviamo. Nel frattempo dobbiamo provare a fare una legge buona sulla cooperazione sociale per valorizzarla al massimo.

Chiudo con una provocazione. Ho letto la proposta del Movimento Cinque Stelle, reddito minimo di cittadinanza, è un delirio, perché ha un costo insostenibile, però dà meno soldi agli armamenti, è una battuta provocatoria al loro stile. Noi abbiamo rilanciato, quella fascia grigia che non è né lavoro compiuto né retta, c'è un mondo, è notizia di oggi che un disabile di 40 anni si è suicidato per il lavoro. Se vogliamo essere innovativi come il Trentino, non subiamo proposte deliranti di altri ma proviamo anche noi a pensare che il tema di reddito minimo di cittadinanza per persone fragili che fanno fatica a introdursi in un contesto lavorativo, una roba di questo genere potrebbe risolvere alcuni problemi di quella parte che è in mezzo e che probabilmente corre il rischio di rimanere fuori.

Germana Ciccone

Comune di Casalecchio

Io volevo portare in questa sede la voce dei servizi sociali, io sono responsabile di un servizio sociale comunale. L'azienda e i Comuni sono consorziati. Io lo definisco un piccolo corto circuito, una zona grigia. Io vorrei raccontare quello che ha vissuto il nostro territorio; come altri, ognuno si è inventato un sistema per trovare delle soluzioni per questa famosa zona grigia. Noi abbiamo la borsa lavoro. Perché non si può dire? Ci è stato detto che non si può dire. Noi usiamo un sistema che è un avvicinamento al lavoro, ma è un intervento nel sociale. Per me l'importante oggi è dire che questo mondo ha avuto strumenti di intervento che non possono essere bruciati da questa iniziativa.

Questa legge deve essere un'opportunità; la regione ha fatto un lavoro di prospettiva, molto stimolante, e ci permette di essere qui oggi. Improvvisamente, i Comuni e le ASP possono essere enti promotori. Noi prima eravamo un soggetto che interloquiva con altri, adesso ci siamo un po' modificati, ci siamo detti: facciamo i tirocini, ma non è che non facciamo altre cose. Mi ha interessato molto l'intervento di Rimini, aveva trovato una modalità all'interno della normativa precedente per finanziare le borse lavoro attraverso questa modalità. Domani ci sarà l'Assessore regionale e quindi si comincia a vedere questo intreccio, ma non è poi così definito. In qualche modo io chiedo che la regione ragioni su un'interlocuzione, un confronto con i Comuni, con queste modalità, chiaramente lo ha fatto, perché in questo momento siamo bloccati. L'intervento non deve essere solo assistenziale.

Adesso non ci potete dire: non lo potete fare più perché o fate il tirocinio o non lo fate più. A noi qualcuno ha detto che non lo possiamo fare più. Abbiamo 50 persone che io non so a gennaio che cosa farò, mi inventerò delle cose. Noi siamo una comunità piccola, sarei contenta se qualche altro ci raccontasse che questo è un problema anche loro.

Fabio Gioli

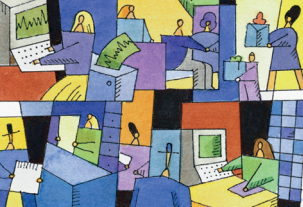
CISL Emilia-Romagna

Il mio era un intervento programmato ma ho voluto attendere gli interventi che sono stati fatti e che mi hanno preceduto, per rendermi conto di quali sono state le esperienze fin qui nelle varie province, come gli enti hanno vissuto l'applicazione in passato di questo istituto. Ho proprio chiesto di potervi prima ascoltare. Sono qui per questo. In effetti, però, è giunto il momento anche per quanto mi riguarda di portarvi la posizione della mia organizzazione sindacale, su come abbiamo vissuto tutto questo percorso che ha portato a questa nuova legge regionale, la 7, che di fatto va a modificare, come Marzano in modo molto puntuale ha riassunto, alcuni articoli dal 24 al 26 della legge regionale 17.

Ho sentito vari interventi che da un lato comprendo molto bene, così bene che mi hanno stimolato e mi stimolano a riprenderli, dall'altro lato, però, secondo me ci allontanano un po' dalla natura dello strumento del tirocinio. Il tirocinio è uno strumento, un istituto formativo. Parlando di percorso e ritornando a quel percorso di cui ho accennato e che tutte le istituzioni insieme a noi hanno condiviso, in un confronto serio, serrato e lunghissimo, noi abbiamo cercato di trovare un punto di equilibrio estremamente complicato tra esigenze molto diverse. Avevamo l'esigenza di ricostruire, di rafforzare il tirocinio, gli aspetti formativi, di evitare gli utilizzi discorsivi che ci sono e ci sono stati, di favorire l'inclusione dei più svantaggiati anche attraverso l'utilizzo di questo strumento. Noi abbiamo dovuto inventarci una sorta di chiave magica per trovare un corretto punto di equilibrio tra tutti questi elementi, incrociati l'uno all'altro. Ricostruire perché, come veniva detto prima, anche qui, passatemi un termine non dei più eleganti, c'era un "casino" storico. Avevamo l'articolo 11 del decreto 138 che diceva determinate cose, un'altra circolare che diceva cose molto differenti, poi è intervenuta la legge 92, poi c'è stata anche una sentenza della Corte Costituzionale rispetto all'articolo 11 di quel decreto 138, la sentenza del dicembre 2012, un problema di attribuzione di competenze chi doveva fare cose rispetto a regione e Ministero. C'era una situazione di reale confusione su come regolamentare questo istituto e c'era l'esigenza di dire che cosa era, distinguerlo dal tirocinio curricolare e dal tirocinio di inserimento lavorativo, elencare le caratteristiche di fondo. In questo quadro non era facile, in questo senso poi ricostruire.

Il tirocinio è uno strumento formativo, capisco Alberani. Fino a che non abbiamo una norma, abbiamo un riferimento della comunità europea che è l'articolo 2 della 25 che è un regolamento della Comunità Europea. Il tirocinio non va mai confuso con il rapporto di lavoro ma non perché lo dice la CGIL o la UIL. Se parliamo di tirocinio, non dobbiamo perdere di vista l'orizzonte non di un rapporto di lavoro ma di un istituto che serve per formare, quindi è una modalità formativa e didattica. Evitare l'utilizzo discorsivo e rafforzare gli aspetti formativi di questa legge 7, significa rafforzare questa verifica finale che viene certificata; si pensa, questo è l'obiettivo, a una delle quattro unità di competenza che costituiscono una singola qualifica. Fare in modo che il percorso formativo non sia finto, ma sia fatto realmente e che porti a una verifica seria finale. Tutto questo si deve incrociare - e qui sono d'accordo con chi mi ha preceduto - con una cosa che avevamo tantissimo a cuore anche noi, cioè come fare in modo che il tirocinio possa essere strumento di inclusione per le figure più disagiate. Qui abbiamo fatto un'operazione, è stata costruita la delibera 1472.

Non è stato fatto dal sindacato: la delibera l'ha fatta la regione ma è stata figlia di un percorso e di un confronto vero, non è che abbiamo scherzato! Per questo mi permetto di dire "abbiamo". La delibera introduce delle deroghe, le cose che diceva Marzano prima, durata, ripetibilità del tirocinio e indennità del tirocinio. La regione è arrivata al punto di dire che per i tirocini C, quindi articolo 11 - 68 del 99 hanno una possibilità di utilizzo in termini di durata non limitata. Questo deve essere chiaro, la scelta che è stata fatta è di avere ben presente che è un istituto che ha caratteristiche date, in questo ci ho creduto e insieme alla Regione



ho chiesto che fosse fatta così. Abbiamo condiviso che fosse fatta così, la possibile durata del tirocinio C è pressoché illimitata. Ci sono possibili ripetibilità; è ovvio che nella gestione di quelli che sono state i meccanismi utilizzati e individuati per le deroghe, è stata pensata una gradualità, ma questa è un'altra delle cose condivise, cioè la gradualità tra persone più disagiate quindi articolo 11 della 68, chi rientra nella 381 che è un'altra cosa ancora e rappresenta altre fasce.

Un elemento che io considero critico, diciamo da scoprire, è quello degli organismi tecnici. Noi abbiamo dato agli organismi tecnici un ruolo molto importante, che è quello di verificare la possibilità di addivenire alle deroghe; abbiamo detto che devono essere istituiti in ogni singolo territorio. Sappiamo come devono essere istituiti, ancora non esistono, questa è una cosa tutta da vedere e su quello abbiamo davvero scommesso, lì sì c'è una zona grigia, perché gli organismi tecnici dovranno funzionare bene. Il monitoraggio anche per noi è fondamentale. Il fatto che questa norma abbia necessità di essere sperimentata è un'evidenza che condividiamo pienamente.

Carlo Hanau

Università di Modena e Reggio Emilia

Parlerò anche come rappresentante dell'ANGSA (Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici). L'intervento che mi ha preceduto mi conferma che la formazione, in quanto tale, può e deve essere anche permanente.

Per quello che riguarda il problema dell'inclusione degli alunni e delle persone con autismo, la soluzione è molto difficile.

In Italia assistiamo a questo paradosso: i soggetti con autismo vengono inclusi non più di uno in ogni classe normale e non in classi speciali di autistici, come altrove; poi succede che alla fine della scuola vengono emarginati, ghettizzati in centri diurni, in laboratori protetti, quando non addirittura abbandonati a casa, in famiglia. Facciamo l'inclusione massima nella scuola e poi finisce la festa. Dimentichiamo che la verifica di ciò che la scuola ha fatto per includere nella società deve essere compiuta dopo la fine della scuola, quando la persona entra nella società civile, dove permane per molti più anni che nella scuola.

Conviene confrontarsi con quello che succede negli Stati Uniti, senza tradire i principi ispiratori della legge Falcucci del 1977: in USA per i più piccoli, in età della scuola dell'infanzia, vale come modello l'intervento uno a uno adottato per primo da Ivar Lovaas mezzo secolo addietro. Dopo il periodo di intervento strutturato, intensivo e precoce, all'ingresso nella scuola primaria si propone entra nelle classi con alcuni soggetti con autismo ed altri normodotati, che sono contenti di entrare perché in queste classi si impara meglio e di più. Il modello di piccole classi speciali di soli autistici è considerato superato. Il personale educativo è dedicato, preparato e specializzato e seguito continuativamente da coordinatori specializzati, che provvedono alla formazione permanente in situazione.

Alla fine della scuola viene attuata un'inclusione nel lavoro, ovunque possibile, utilizzando job coach competenti che seguono queste persone problematiche, conoscono i posti disponibili nelle aziende, preparano il terreno prima dell'inclusione e dispongono di un servizio di psicologi pronti ad intervenire al bisogno. Un esempio viene offerto sul sito americano di TEACCH, fondato da Eric Schopler, dove si possono vedere inclusioni singole ed anche di gruppetti, che si muovono nell'azienda con un loro tutore-educatore per compiere mansioni adatte a questi particolari lavoratori.

Esempi ottimi di questo genere ci sono anche in Italia, fin dagli anni settanta: ricordiamo Enrico Montobbio di Genova, che per primo operò l'inclusione lavorativa delle persone disabili,

non tanto finalizzata alla produzione quanto all'inclusione sociale.

Per gli allievi con autismo di 17 anni, giunti all'ultimo anno di scuola, che non hanno potuto usufruire di quell'educazione speciale intensiva, precoce e basata sull'ABA, l'USR dell'Emilia Romagna ha messo in atto il progetto "300 giorni", promosso dalla Fondazione Agnelli e condiviso da Angsa ER. Per loro, utilizzando il metodo già sperimentato con alcuni accordi di programma ben riusciti, l'ultimo anno di scuola diventa un ponte verso l'inclusione nella società, ad esempio abituando il ragazzo a lavorare in una biblioteca, in una cucina, in altre soluzioni offerte da aziende pubbliche o private.

Angsa Umbria ha sostenuto il progetto internazionale SWANS, rendicontato di recente a Perugia, condotto con i fondi della comunità europea, su una cinquantina di soggetti con autismo, per la loro inclusione lavorativa (cfr.

<http://www.swans-autism.eu/swans-project/>. La metà di loro sono stati inseriti stabilmente nell'ambiente di lavoro, mentre l'altra metà, formata da quelli che avevano bisogno di un tutore sul lavoro, quando sono finiti i fondi sono tornati a casa.

Se l'ente pubblico deve prendere in carico queste situazioni deve fare bene i conti, considerando tempi lunghi e non soltanto l'immediato: col budget di salute, già sperimentato a Trieste, ci si può accorgere che a volte è meglio spendere in modo diverso, perché si può anche spendere di meno ed ottenere una qualità di vita migliore, purché si abbia il coraggio di cambiare.

Per quello che riguarda anche il progetto individuale di vita, di cui all'art.14 della legge 328 del 2000, non è ancora entrato nell'uso corrente e c'è voluta una sentenza del Tribunale del Sud, su di un ricorso dell'Anffas, per ricordarlo. Il budget di salute non va fatto soltanto a breve, ma anche a lungo termine.

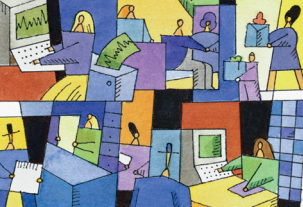
Invito a visitare il sito www.autismo33.it, la videoregistrazione del convegno che ho organizzato nel giugno 2012 all'ISS di Roma. Vi sono descritte alcune belle esperienze, una di un ragazzo che era stato giudicato non idoneo a un centro diurno, un tirocinio che di fatto è permanente. Questo ragazzo è stato incluso all'interno di una mensa, quella dell'Ospedale Maggiore di Bologna dove si è dimostrato valido anche come produttività. Questo ragazzo era stato preso nell'ambito della missione sociale dell'impresa da una cooperativa, che poi ha deciso di assumerlo a tempo indeterminato perché il suo apporto produttivo era maggiore degli altri. Parlo di un ragazzo autistico grave, altrimenti non l'avrebbero giudicato inidoneo. Ci sono a volte delle sorprese piacevoli, quindi vale sempre la pena di puntare alto e poi, se necessario, aggiustare il tiro verso il basso.

Vincenzo Trono

Dipartimento di salute mentale di Bologna

Sono responsabile dell'area lavoro del dipartimento di salute mentale di Bologna. Chi conosce la realtà bolognese, ha visto che in questi ultimi due anni abbiamo messo in campo un lavoro di revisione delle attività degli interventi del sistema degli inserimenti lavorativi nel dipartimento di salute mentale. Dall'anno scorso abbiamo superato le borse lavoro, non ne avevamo più, preciso che non le abbiamo eliminate con un colpo di spugna ma abbiamo fatto un ragionamento ben preciso e le abbiamo sostituite con altri percorsi.

Avevamo fatto un ragionamento non partendo dagli strumenti ma dall'utenza, abbiamo fatto una lettura del bisogno, il dato della realtà; si può essere d'accordo o meno sulle impostazioni, tecniche o metodologie del lavoro, ma il problema è partire da un dato concreto e impostare un lavoro concreto, altrimenti è teoria. Nel 2012 abbiamo seguito 1061 utenti con 665 borse lavoro. Gli altri percorsi erano percorsi con la legge 68 in cooperativa sociale, di cui una parte con borsa lavoro, formazione personale e altro. È stato introdotto il modello IPS. Abbia-



mo visto che avevamo tre grandi aree di utenze, un'utenza che chiedeva di andare a lavorare, che poteva misurarsi con l'esigenza attiva del lavoro; la persona è molto seguita sullo sfondo quindi richiede un percorso più intensivo, non è un'attività di sportello che si prende l'utente e lo si manda a lavorare sic et simpliciter. Poi c'è il supporto in base alla vecchia normativa e questa era un'altra categoria di utenza, che oltre all'utente abile abbisognava di percorsi per potersi misurare in ambito lavorativo vero e proprio, quindi un percorso nell'ambito di relazioni comportamentali, crescita dal punto di vista delle conoscenze ed eseguire il compito e la mansione sul piano lavorativo. Con tutte le facilitazioni che anche la legge prevede, attraverso la delibera con le deroghe.

Esiste una terza area di bisogno: sono utenti veri e concreti, utenti gravi con grossi problemi, come dice anche la nuova definizione di disfunzionamento sul piano funzionale e sociale, che fanno fatica a misurarsi con le regole, i ritmi della produzione, con incapacità a misurarsi sul piano lavorativo. Qual è il limite della legge? Il limite è quando definisce rigidamente che bisogna acquisire un livello tale da avere almeno un ambito di competenze; sono persone che probabilmente fanno fatica anche a stare sulle situazioni di lavoro stabilmente, fanno periodi di assenza lunghi dovuti a ricoveri etc.. Il discorso non è vivere il tirocinio come l'unico strumento totalizzante, bisogna essere in grado di differenziare i bisogni. Il problema, si può dire, esiste solo il contratto di lavoro, perché nel nostro dipartimento esistono 300 utenti e dobbiamo capire come muoversi.

Abbiamo introdotto una idea, nostra, l'abbiamo prodotta. Fuori da una dimensione giuslavoristica, contrattuale e di formazione al lavoro, in contesti dell'economia sociale come l'associazionismo, dove c'è un rapporto tra il nostro dipartimento e l'altra parte come processo di cura e riabilitazione, ambito dei sistemi sociosanitari. Credo che questo a parte non riguarda l'assessorato al lavoro, quindi libera da eventuali problemi che il tirocinio venga distorto, ma bisogna dare la possibilità alla persona in certi contesti, perché noi come psichiatria abbiamo il problema che non vogliamo fare il percorso al contrario, dove siamo usciti dal manicomio e ora li rimettiamo in un mondo a parte. Bisogna aprire un confronto su questo tipo di percorsi, sociali, riabilitativi, dove svolge un percorso a contatto con gli altri, con la comunità, percorsi riconosciuti sulla base di un riconoscimento giornaliero di sostegno. Il dipartimento di salute mentale di Trieste non dà l'indennità di presenza o giornaliera o orario, ma un riconoscimento all'impegno sul piano del sostegno sociale e riabilitativo, perché a un certo punto si devono sostenere. Sono persone che esistono, vivono, c'è bisogno di istituire dei percorsi che sono in grado di rispondere a un certo tipo di necessità. Capisco che la Regione Emilia-Romagna abbia utilizzato delle proposte che provenivano dalla regione Piemonte, Toscana, quindi si è messa in atto a utilizzare normativa già esistente, ma nell'ambito sociale, avendo un patrimonio ricchissimo in termini di normative, dovrebbe fare uno scatto d'orgoglio ed essere la prima a proporsi in tal senso. Noi proponiamo un intervento sociale riabilitativo attivo, con un sostegno economico a reddito, che corrisponde in termini di reddito o quantità di spesa a livello di partecipazione o di presenza, ma non confusa con quella mai definita con chiarezza dal punto di vista formale e normativo. Questo potrebbe essere fatto in tutti i contesti no profit, nel contesto del terzo settore.

L'altro ambito, profit, lì si apre una questione diversa. È difficile che si apra un discorso sul profit, il piccolo artigiano, la piccola impresa in un rapporto, una relazione preferenziale dove c'è uno scambio relazionale e dal punto di vista della crescita personale della persona, su quello si può fare uno sforzo in termini di percorso socio riabilitativo. Avevamo preso a esempio il dipartimento di Trento, ci potrebbe essere nell'ambito profit un accordo fatto con associazione di utenti, nella formula di auto aiuto dove si convenzionano per aprire quei rapporti, ma filtrano anche le relazioni con i piccoli datori di lavoro, comprendono se hanno le ca-

ratteristiche sulla base di parametri definiti in termini di essere contesti reali di sostenibilità, con tutta una serie di valori che vanno definiti rispetto alle aziende socialmente responsabili. Stabilire dei parametri e limiti forti, però, ridimensionando questo tipo di intervento. Credo che tutto questo patrimonio di esperienza di soggetti, che probabilmente i miei colleghi fanno fatica a esprimere, andrebbe recuperata e tradotta in un progetto di delibera che corrisponda a un bisogno esistente realmente.

Alessandro Monzani

Associazioni datoriali

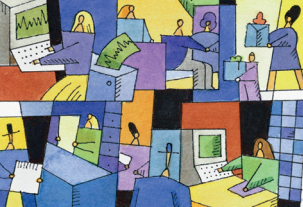
Io ho collaborato alla legge 7 in termini fattivi, quindi spero alla fine di potere raggiungere la porta. In azienda si entra con un rapporto di lavoro, con un tirocinio o con un patentino di ispettore del lavoro che ti fa la multa. Un paio di cooperative sociali che facevano le cose descritte sono state chiuse. Questo era un problema. L'altro problema era quello, come dice ogni tanto Francesconi, non perderne neanche uno, perché a me non interessa la teoria, a me interessa che se ci sono delle persone che hanno trovato all'interno di imprese, molto spesso cooperative sociali, la loro nicchia, il loro equilibrio, e non hanno una possibilità di entrare nel mondo profit; quelle devono potere continuare a stare lì se quello è il posto dove devono stare. La nostra preoccupazione, la mia preoccupazione trafficando intorno a questa legge, è stata questa: io non sono sicuro che l'abbiamo cavata. Io non lo so. Le deroghe che ha fatto la delibera noi non sappiamo se in pratica consentiranno a tutte quelle persone che hanno trovato la loro collocazione...

Qualcuno dice lo sappiamo già, noi dobbiamo cambiare le cose, però dobbiamo cambiare le cose in coerenza con una legislazione nazionale. Non c'è una legislazione che consenta l'ingresso in azienda di persone con disabilità o svantaggio come abbiamo fatto fino a oggi. Noi dobbiamo cambiare. Se la legge non è riuscita fino in fondo, in questo noi dobbiamo cambiare. Una cosa che è stata accennata, che vorrei dire in esplicito, l'altra delibera che è stata fatta consente di mantenere in vita i vecchi progetti. Noi dobbiamo utilizzare questa cosa per passare questo periodo. Noi non eravamo nelle condizioni purtroppo di continuare come prima.

Avevamo delle cooperative sociali che avevano delle quantità di soggetti svantaggiati all'interno che erano superiori, questa legge ha sanato questa cosa. Se veniva l'ispettorato del lavoro, non dico di dove ci faceva chiudere su questa cosa. Io sono preoccupato che la legge non abbia raggiunto il risultato, però è una strada secondo me obbligata, credo che questo periodo volutamente corto, perché sei mesi è un periodo corto, non misurerà tutto, perché entro maggio, giugno, luglio del prossimo anno, le storture siano tolte. Quando è stata fatta la legge, credevo che si potessero fare i tirocini come le borse lavoro ma non è stato possibile; la regione credo che abbia avuto un problema di riportare a un po' di unità queste cose. Io sono convinto che bisognerà trovare il modo di mettere in campo una pluralità di strumenti. Anche le cose che venivano dette, alla fine ci dicono che non c'è un unico strumento per dare risposta a situazioni complesse e variegate. Dobbiamo mettere insieme tanti. Forse non possiamo dire che tutto è tirocinio formativo, ma bisogna anche che le imprese siano in qualche modo tutelate, ma anche le persone svantaggiate. Certo un'alternativa potrebbe essere una regolamentazione nazionale che dica qualcosa, in questo momento si è utilizzato qualcosa che al momento c'era.

Gabriele Marzano

Abbiamo terminato gli interventi programmati, se ci sono persone che vogliano intervenire, non c'è nessun problema a farlo.



Intervento dal pubblico

Sono un'educatrice della A.S.L. di Bologna. Non dico le cose già dette, pongo un quesito. La legge è esecutiva immediatamente. Noi come disabili abbiamo 600 ragazzi che stanno facendo tirocini presso aziende e tutte queste scadono il 31 dicembre; l'esecutività immediata della legge comporta che il 31 dicembre lasceremo a casa 600 persone. Mi fermo qui.

Intervento dal pubblico

Dipartimento salute mentale Reggio Emilia. Qualcuno ha cominciato a mettere il dito nella piaga. Provo a fare un discorso che è a metà. I tirocini di cui abbiamo parlato oggi sono strumenti del mercato del lavoro, quello che noi abbiamo chiamato borse lavoro, in Italia non sono normate, non sono strumenti del mercato del lavoro. Questi strumenti che i dipartimenti di salute mentale e i Comuni utilizzano per aiutare le persone gravi ad avvicinarsi al mercato del lavoro e fare tante altre cose, oltre che lavorare, in Italia non sono normate, la persona che mi ha preceduto secondo me ha ragione. Nel mercato del lavoro in Italia si entra solo a certe condizioni, altrimenti le direzioni provinciali del lavoro chiudono le aziende e vi ricordo che le cooperative sociali di tipo b sono delle aziende. Al mercato del lavoro si arriva attraverso determinati strumenti, debitamente normati.

In Italia ci sono persone che fanno fatica ad arrivare al mercato del lavoro e strumenti che sono stati utilizzati fino a ora in maniera incongrua, sono stati abbastanza inefficaci, nel senso che solo in misura parziale hanno aiutato la gente ad arrivare tramite tirocini al mercato del lavoro. Hanno funzionato esattamente laddove gli strumenti di legge non hanno funzionato. Questo diventa un problema, cercare di capire dal punto di vista quantomeno regionale che cosa sono stati in tutti questi anni tutti questi percorsi, che hanno vicariato cose che la legge ha cercato di sancire. I servizi sanitari, sociosanitari e comunali, devono costruire percorsi di avviamento lavorativo; c'è scritto che non vengono chiamate borse lavoro, ma è prescritto che i servizi di salute sociale devono fare percorsi di inserimento lavorativo. Il discorso è occuparsi di queste persone, la questione è importante.

Nelle 400 circa borse lavoro del dipartimento di borse lavoro di Reggio Emilia, il 50% delle persone hanno problemi di inserimento nel mondo del lavoro, il 20% possono essere subito inserite e l'altro 20% vanno inserite in contesti di aiuto.

Fino a che facciamo finta che il problema non esiste e continuiamo a trattare quelle persone con strumenti che non sono adatti, bisogna dire che quella cosa esiste, le borse lavoro hanno funzionato come sostegno al reddito mascherato, queste persone di chi sono? È vero che non possono entrare nel mercato del lavoro solo se hanno il timbro, ma non è che sono cittadini di altro stato. Bisogna riconoscere che questa cosa esiste e bisogna trovare soluzioni diverse da quelle che sono state trovate fino a ora.

Mi verrebbe da dire che se non è possibile aiutare queste persone verso il mercato del lavoro, comunque pongono un problema serio di inclusione sociale e forse questo andrebbe discusso tra più assessorati.

TERZA SESSIONE

L'occupazione e la responsabilità sociale delle imprese e del territorio

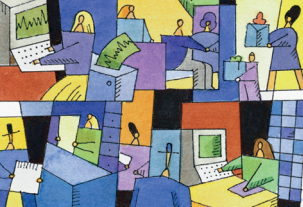
Barbara Celati

Responsabile Servizio Lavoro – Provincia di Ferrara

Buongiorno. Abbiamo sviluppato un lavoro molto istruttivo per tutti. Per me lo è stato molto. Mi è stato utile anche per lo svolgimento del mio lavoro quotidiano. Adesso vi darei una sintesi del lavoro che abbiamo fatto, scorrendo una presentazione. Andiamo molto rapidamente. Abbiamo molte persone iscritte a parlare. Ne abbiamo otto. Vi chiederei la cortesia di lasciarmi gestire le iscrizioni con una certa flessibilità perché ci sono alcuni contributi che, oltre la mia introduzione, possono essere di utilità ed essere premessi agli interventi di altri partecipanti. Dato l'alto numero di interventi, chiederei a tutti di stare nei sette minuti perché vorremmo, oltre alle testimonianze, lasciare spazio alle domande, se ce ne sono, e provare a condividere, mettendoli in fila, prima di lasciarci, i contenuti da restituire domani nella sede plenaria in cui ci ritroveremo per chiudere i lavori della conferenza.

Credo che la comunicazione fatta da Paola Cicognani sia l'inquadramento più forte dal punto di vista dei dati quantitativi per sottolineare come il tema dell'occupazione lavorativa delle persone con disabilità nella regione Emilia-Romagna sia un tema che presenta forti problematiche dal punto di vista qualitativo e quantitativo perché il numero di imprese soggette all'obbligo di impiegare disabili non è altissimo. Sono soggette a questo obbligo solo le aziende sopra i 15 dipendenti. Ogni azienda è poi sospesa dagli obblighi a causa della crisi e quindi si riducono ulteriormente i posti effettivamente disponibili per l'occupazione delle persone con disabilità. Ci sono 13.000 imprese con più di 15 dipendenti che sono obbligate ad assumere disabili. I posti in obbligo sono 38.681 di cui 25.000 sono occupati. Quasi 3.000 sono sospesi, in imprese sospese dall'obbligo a causa della crisi. Sono stati concessi esoneri – cioè è stato consentito ad alcune imprese che faticano ad assumere dipendenti con disabilità, per lo più per il tipo di lavorazioni e processi che producono, ad adempiere agli obblighi - per 2.184 posti. Quindi ci troviamo di fatto ad avere 7.800 posti circa "liberi", nei quali collocare le persone con disabilità. Gli iscritti al collocamento mirato sono molti di più, quindi indipendentemente dalle competenze delle persone e i posti liberi, al di là delle ragioni qualitative, c'è già un problema quantitativo centrale.

Quindi c'è una necessità, assolutamente importante, di procedere non solo nell'esigere i posti in obbligo nelle imprese obbligate, ma anche una necessità di sviluppare politiche che costruiscano nella società emiliano-romagnola ulteriori possibilità di occupazione per le persone con disabilità. Le ipotesi che abbiamo fatto nel gruppo di lavoro prevedono alcune direttrici di lavoro. Una di queste è certamente il contributo che può dare in questo senso la cooperazione sociale. Parlo della cooperazione di tipo B, che deve avere delle caratteristiche di economicità e di equilibrio dei conti. Inoltre ha l'obiettivo di assumere svantaggiati e disabili. Quindi possono essere messe in atto delle politiche pubbliche per promuovere l'assunzione di persone disabili nelle cooperative di tipo B. Possono essere messe in atto politiche di mobilitazione culturale nei confronti dell'ampio tessuto di imprese non soggette all'obbligo – quelle sotto i 15 dipendenti – che spesso, visto che sono piccole imprese, coltivano, per loro natura, per il loro insediamento territoriale e per la ricchezza dei loro valori solidaristici, la voglia di investire. Investire su queste realtà può essere una possibilità di promuovere l'occupazione delle persone disabili, non solo puntando sulla reputazione che queste imprese si costruiscono, ma anche predisponendo risorse e servizi per facilitarle nello sviluppo di questa loro potenziale vocazione.



Ecco quindi che abbiamo allargato il raggio della nostra azione oltre l'esigibilità della legge. La Regione Emilia-Romagna e le associazioni di persone con disabilità rappresentate dalla Consulta hanno costituito questo gruppo di lavoro. Ci siamo insediati nell'ottobre 2012 e ci siamo integrati con un gruppo di rappresentanza del terzo settore e con una sottocommissione della commissione regionale di concertazione. Si è instaurato da subito un clima di produttivo dialogo, che nella diversità di punti di vista ha operato per approdare a risultati condivisi. Come Regione siamo molto grati a tutti gli attori che hanno lavorato con noi. Dicevo che il focus individuato è stato quello della promozione di strumenti ed azioni che portassero le aziende all'adempimento dell'obbligo, sia nella fase di facilitazione della creazione del matching – cioè l'individuazione del lavoratore che può esprimere le sue capacità dando una risposta di utilità produttiva all'impresa che lo assume – e anche immaginando se e quali strumenti mettere in atto per la persistenza del rapporto di lavoro della persona disabile.

Stamattina ci è stato ricordato come il lavoro di una persona disabile sia “a termine”. Vi assicuro che da questo punto di vista non abbiamo avuto la possibilità di restituire l'enorme quantità di dati presenti nei nostri data base. Ormai la durata di un lavoro a tempo determinato è spaventosamente breve, anche per le persone non disabili. Nel 2012, a Ferrara, era di 124 giorni. Quindi il problema è generalizzato. Dico questo perché non c'è una segregazione ulteriore dei disabili. Non è così. Purtroppo la precarietà è molto diffusa nel sistema produttivo della nostra Regione. Bisogna lavorare perché i più svantaggiati abbiano delle possibilità di prolungare il più possibile la loro permanenza nel posto di lavoro. Queste misure devono valorizzare l'inclusione sociale e favorire l'imprenditorialità delle persone con disabilità, cioè la creazione di imprese, di auto-impresa, di realtà che creino l'occupazione di singole persone o nuovi rami di impresa nella cooperazione di tipo B; e che sviluppino una base occupazionale più ampia per le persone con disabilità.

Il gruppo di lavoro ha anche ritenuto che, per perseguire meglio queste finalità, poteva essere utile individuare un primo repertorio di buone prassi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Le buone prassi sono un concetto che la letteratura di genere ha definito sulla base di specifiche caratteristiche di trasferibilità, durata, qualificabilità di obiettivi e risultati, ecc., che di fatto noi abbiamo faticato ad individuare nelle molte positive esperienze pure esistenti in Regione; abbiamo mirato quindi a raccogliere un primo insieme di casi che abbiamo definito piuttosto come “esperienza significativa”. Perché sia una buona prassi, una esperienza significativa deve essere connotabile con caratteristiche qualitative e quantitative rilevabili. Diciamo che quelle principali sono: che sia instaurata; che abbia una certa durata nel tempo; che dimostri di essere sostenibile; che abbia caratteristiche descrivibili in un modo standardizzato, leggibile, con le sue componenti principali e quelle esportabili, riproducibili; un'esperienza cioè che non solo ha funzionato in un determinato caso, ma che può essere esportata altrove per produrre gli stessi risultati positivi che ha già prodotto. Il gruppo di lavoro si è quindi dedicato, con l'assistenza tecnica di ERVET – oggi sono presenti tre collaboratrici di ERVET che hanno sviluppato il lavoro tecnico e specialistico per costruire i format per le buone prassi – alla identificazione di un modello atto a moltiplicare le buone prassi e a mettere a disposizione di tutti gli attori gli elementi per fare meglio l'inserimento lavorativo delle persone disabili.

C'è stata quindi una fase tecnica di lavoro che è stata riportata nel gruppo multi-attoriale di cui vi dicevo prima. Questo gruppo ha validato un format che dice quali sono i processi messi in atto; come è organizzata e connotata l'azienda; come la persona con disabilità si approccia all'azienda; che tipo di clima trova; che tipo di restituzione della propria esperienza dà; qual è il contesto esterno in cui l'esperienza si colloca; quale sostenibilità nel tempo e quale riproducibilità ha questa esperienza. Nella griglia di valutazione e nel format di rilevazione dell'esperienza che vi abbiamo riportato nel materiale che vi è stato distribuito – non

lo esamineremo in dettaglio altrimenti staremo qui fino a tardi – si richiamano le tematiche principali che vi ho ricordato. Questo è l'ambito 2.

L'ambito 3 riguarda la persona con disabilità, con tutti gli indicatori con cui si esamina e restituisce la condizione della persona con disabilità nell'impresa. Nel materiale che stiamo distribuendo, queste griglie sono riportate. Il format per la rilevazione e la descrizione delle esperienze significative è una scheda ragionata.

Nel materiale distribuito adesso c'è solo l'elenco delle esperienze significative finora raccolte, che sono 18 in tutta la Regione e che sono state la taratura del metodo. C'è quindi la nascita e lo sviluppo del progetto che ha visto l'inserimento della persona, i risultati ottenuti, i soggetti coinvolti, i costi sostenuti, gli elementi di innovazione e replicabilità. Le esperienze significative sono state selezionate in base a determinati prerequisiti, in particolare il fatto che le esperienze fossero instaurate da un certo periodo di tempo e che avessero elementi di innovazione rispetto alle prassi ordinarie con le quali avviene l'inserimento delle persone con disabilità nelle imprese. Qui c'è il format con la descrizione e la raccolta di tutte le informazioni in modo tipizzato affinché sia possibile un'analisi comparativa e sia possibile identificare le ricorsività.

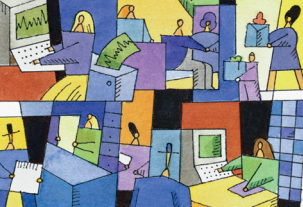
La metodologia che abbiamo condiviso in questo gruppo di lavoro multi-attoriale è stata: validare questo materiale che vi ho brevemente descritto e che sarà pubblicato nei materiali della conferenza; raccogliere, in preparazione della conferenza di questi giorni, per venire qui a dare delle indicazioni concrete che fossero d'interesse, due esperienze per provincia – una del settore profit e una del settore non-profit – nelle tre province di Ravenna, Ferrara e Parma, che hanno organizzato con la Regione la conferenza; sviluppare la fase di test per estendere l'indagine sulle restanti province. Nel corso dell'estate e fino a poche settimane fa anche le altre province hanno visto la somministrazione delle schede di rilevazione alle aziende.

Sono 18 le imprese che hanno collaborato e che hanno dato la disponibilità ad essere sentite. Per imprese intendiamo sia quelle profit che quelle non-profit. Le aziende sono state individuate dagli uffici di collocamento mirato delle province. Le esperienze sono quindi quelle che vedete elencate e trovate elencate nell'ultima pagina del materiale che vi è stato distribuito. Noi oggi abbiamo qui due imprese tra quelle che hanno dato la loro disponibilità a partecipare a questa rilevazione sperimentale. Un'impresa profit e un'impresa non-profit. Se siete d'accordo le farei parlare subito dopo il mio intervento. Che cosa è emerso dalla raccolta di queste esperienze? Come vedete abbiamo restituito nel fascicolo queste esperienze non come buone prassi, ma come repertorio di pratiche aziendali "significative".

Abbiamo di fatto rilevato che, almeno su questi primi esperimenti fatti, affermare che esistono delle buone prassi trasferibili nella realtà emiliano-romagnola, con le caratteristiche teoricamente e metodologicamente corrette, è difficile. Pertanto, procederemo con questo lavoro in ogni territorio approfondendo le singole esperienze.

In queste prassi abbiamo trovato degli elementi di ricorsività che, se presenti, assicurano un miglior successo relativamente all'assunzione di una persona disabile in una impresa.

Abbiamo rilevato che questi fattori positivi sono già presenti nella nostra strumentazione, quindi dobbiamo agire in modo strutturato per potenziarli e, quando non ci sono, dobbiamo generarli. Visto che abbiamo a disposizione il Fondo Regionale per le persone con disabilità, come canale finanziario per sostenere le politiche, bisogna mettere in campo delle proposte perché nei prossimi indirizzi queste proposte trovino una più forte indicazione di priorità nella programmazione regionale. Sarebbe importante che questo gruppo di lavoro si esprimesse sul lavoro svolto e sulle proposte, naturalmente anche integrandole, sviluppandole, aggiungendone di nuove, affinché si possa ricondurle in assemblea plenaria presentandole come proposta di documento operativo della conferenza.



Quali sono quindi gli obiettivi generali? È necessario: rafforzare e promuovere la collaborazione tra gli attori del collocamento mirato (gli enti di formazione, la cooperazione sociale, i servizi sociali territoriali e molti altri enti). Negli altri interventi fatti stamattina ci siamo ritrovati molto; sviluppare nuovi strumenti per facilitare l'inclusione e la permanenza dei lavoratori con disabilità in azienda; garantire la continuità degli sgravi all'assunzione, degli incentivi alla stabilizzazione del Fondo Nazionale e del Fondo Regionale per la disabilità; promuovere campagne di valorizzazione della responsabilità sociale di impresa. In particolare, quanto agli obiettivi specifici che declinano quegli obiettivi generali visti poco fa, noi abbiamo stabilito che per facilitare l'inserimento e la permanenza in azienda si può creare un servizio di post-inserimento costante per le imprese, utilizzabile nei momenti di criticità.

Inizialmente avevamo tenuto al centro la criticità dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica, ma ci siamo resi conto che era necessario allargare la prospettiva. A Ferrara abbiamo realizzato che ci sono imprese che avrebbero piacere ad avere un supporto non solo quando il lavoratore ha problemi psichici. Noi sappiamo che il tipo di vita che una persona con disabilità conduce comporta dei fattori di difficoltà nelle relazioni sociali, così come l'acquisizione di competenze, che lo rendono più fragile nell'inserimento rispetto ad altre persone. È stato il caso di una telefonata che abbiamo ricevuto la settimana scorsa. Una persona aveva una patologia che non era di natura psichica. L'azienda ci ha detto che era molto motivata, che faceva 50 km al giorno per andare al lavoro, che lavorava molto bene ma che litigava molto. L'azienda lo voleva tenere e ci ha chiesto aiuto, e ci siamo messi a disposizione, come Servizio Inserimento Lavorativo persone disabili, concordando un appuntamento con una psicologa del lavoro che valuterà la situazione e darà indicazione per migliorare il clima.

Dovremo insomma cercare di attrezzarci con una pluralità di strumenti utili per dare una risposta mirata: intervenire per il rafforzamento; favorire l'attivazione del tutor aziendale adeguatamente formato con brevi moduli formativi; promuovere un partenariato tra servizi e imprese, per garantire il ricorso a competenze specialistiche e sociosanitarie e per gestire e risolvere singoli casi. Oltre alla costituzione di questo servizio, per la promozione e la diffusione delle buone prassi, sembra possa essere utile investire sulla promozione e la comunicazione per il rafforzamento delle reti. È emerso che la testimonianza diretta delle imprese è un elemento efficace nei processi di animazione territoriale. È infine necessario fare ulteriore formazione e comunicazione sulla legge 68, sugli adempimenti e le risorse per facilitarne l'ottemperanza.

La convenzione per l'esternalizzazione dell'obbligo di ottemperanza, mediante affidamento di una commessa, è per esempio uno strumento che consente all'impresa di arrivare alla assunzione diretta della persona con disabilità. In questo quadro si inserisce il ruolo della cooperazione sociale, attrezzandosi per assolvere la commessa, assumendo per una fase il lavoratore disabile adatto a realizzarla. Questo è anche uno stimolo alla crescita di attività delle coop di tipo b), che lavorano molto con le aziende pubbliche; ma nel settore pubblico le risorse sono calanti e quindi è meglio diversificare i rami di attività.

Inoltre c'è il tema della valorizzazione della reputazione dell'azienda responsabile, e su questo, nel corso del pomeriggio ci saranno restituite esperienze in corso in Emilia-Romagna sul logo della responsabilità sociale d'impresa.

Come abbiamo detto, c'è anche un fronte di incentivazione finanziaria con l'erogazione di fondi cash alle imprese particolarmente attente e sollecite al rispetto ed anche al superamento degli obblighi di ottemperanza.

Grazie dell'attenzione. Chiederei ora di parlare prima alle due imprese presenti di cui abbiamo rilevato le prassi, così vi raccontano la loro esperienza. Queste imprese sono la Skema

di Modena e la cooperativa New Horizon di Rimini di cui sono presenti i presidenti. Poi darei la parola al Direttore Generale delle Attività Produttive della Regione Emilia-Romagna che ci ha raggiunto oggi pomeriggio. Capiremo come vedono il tema della responsabilità sociale in termini di disabilità. Comincia il signor Cappa.

Stefano Cappa

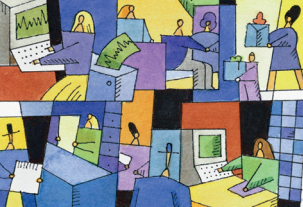
Io sono il titolare di Skema, un'azienda di Modena. Sviluppiamo motori da competizione. Siamo un'azienda di circa 12 persone, di cui due disabili. Uno è a tempo indeterminato e uno è part time. Abbiamo assunto due persone disabili l'anno scorso. Uno ha un problema fisico per il 70% a un braccio che è rimasto più corto rispetto all'altro. Lo muove e lo usa ma in una officina è un problema. L'altro ragazzo ha la sindrome di Down. È impiegato per lavori più semplici. Sono entrati con dei tirocini. Uno di tre mesi, un altro un po' più lungo. Sono stati assunti entrambi a tempo indeterminato. Il primo a tempo pieno. Il secondo, per motivi personali, a tempo parziale.

Il percorso è stato un po' casuale. Mi sono informato sull'approccio ma i consulenti del lavoro danno poche informazioni agli imprenditori. Forse il problema è che noi non ci informiamo, ma i nostri consulenti ne sanno meno di noi. Quindi se facciamo domande loro non sanno le risposte. Quindi, tramite alcuni amici, mi sono messo in contatto con un'associazione che ha creato questo tirocinio di qualche mese per cui siamo arrivati all'assunzione.

Riassumendo il discorso, nel pensare comune assumere una persona con una disabilità significa compromettere il rendimento economico della propria azienda, perché si prende una persona che dovrebbe avere una capacità lavorativa inferiore rispetto ad una persona "normale", mentre la competizione con le altre aziende rimane invariata. Da quello che so io, infatti, l'assunzione di una persona disabile non comporta uno sgravio per noi. Ci costa come un normale dipendente. Il lato positivo è che non hanno una disabilità tipica degli altri dipendenti abili, cioè hanno voglia di fare. Con un po' di fantasia si può riuscire ad ottenere quello che di buono hanno da dare queste persone. Non è la cosa più facile del mondo, ma funziona così. Per quanto riguarda le difficoltà, un'azienda che non ha l'obbligo di assumere persone disabili può affrontare, come abbiamo fatto noi, il discorso della responsabilità sociale d'impresa, ma non so neanche per quale motivo. Io non sono l'uomo più solidale del mondo! Non tratto queste persone diversamente dagli altri. Non chiedo loro un impegno minore rispetto agli altri. È una sfida.

All'interno di una azienda ci sono poche persone, con capacità diverse. In questo caso la sfida è maggiore, ma se si parte con la paura di questa sfida, non si vincerà mai. Rispetto agli altri che cosa ho avuto di più? Forse ho avuto una solidità economica maggiore rispetto ad altre aziende. Se facevamo formaggini, forse avremmo avuto maggiori difficoltà. Sappiamo infatti che i prezzi devono essere contenuti. Noi invece facciamo un tipo di lavoro dove il risultato economico è dato dal risultato sportivo, per cui il prezzo è fatto dai punti in campionato. A quel punto è più facile fare questo discorso se non si hanno problemi economici. Un'azienda che fatica ad arrivare a fine mese avrà maggiori difficoltà.

Il ragazzo con la sindrome di Down ha portato in azienda un entusiasmo che ha caricato gli altri. Quello che vedo nei non disabili è questa mancanza di entusiasmo, che adesso è più diffusa rispetto a un tempo. Far toccare con mano a tanta gente che queste persone, che dovrebbero essere più tristi, che invece hanno un atteggiamento migliore è un beneficio per tutti. Riassumendo, la persona con il 70% di disabilità fisica fa un lavoro manuale. Noi facciamo dei lavori che sono sempre diversi quindi l'inserimento è più difficile. Questa persona aveva fatto una scuola informatica. È venuto da noi per fare un lavoro di inserimento dati che al momento è fermo per cui gli ho proposto un altro tipo di lavoro, più manuale. Lui ha accettato e a quel



punto ci ha messo del suo. I risultati non sono inferiori in termini di tempi e quantità rispetto ad altre persone assunte. A volte lo devo usare come riferimento, perché divento offensivo nei confronti dei non disabili. Molte volte è più veloce e più preciso. L'altra persona disabile che ho assunto è più complicata. Gli abbiamo fatto fare inserimento dati. Il problema era di carattere disciplinare, con un comportamento non abbastanza responsabile rispetto alle mansioni lavorative. La nostra difficoltà era quella di inquadrarlo. Io ho partecipato ad alcuni incontri fatti da un gruppo di Modena che aiuta le persone a fare le cose di tutti i giorni. Da parte di una persona che non frequenta questi ambienti c'è la paura di relazionarsi con loro. Alla fine mi sono accorto che non c'era niente di cui avere paura. Non aveva la capacità – a detta di tutti – di rimanere in piedi per più di un'ora. Quindi ogni ora doveva riposare. Se però gli davi il premio rimaneva in piedi anche cinque ore. Senza premio rimaneva seduto. Quindi non abbiamo fatto solidarietà, ma abbiamo parlato con questa persona come se fosse stata una persona qualsiasi dicendole che avrebbe potuto essere licenziato se non aveva voglia di lavorare. Alcune persone disabili si cullano su questa situazione per cui tutti sono solidali con loro perché sono svantaggiati.

Ovviamente parlo limitatamente alla mia esperienza. Da quello che ho visto all'inizio, la difficoltà che avevamo era quella di obbligarlo a non stare fermo davanti alla macchinetta del cioccolato. Ora per fortuna è in dieta!

Carlo Urbinati

La nostra cooperativa è la New Horizon di Rimini. Io ho insegnato in un corso per disabili di due anni, nell'ambito del progetto "Horizon" dal 1992-3 al 1995 e abbiamo chiamato la cooperativa allo stesso modo, mettendo il New davanti. La nostra cooperativa nasce alla fine di questo corso, quando, vista la difficoltà di inserire questi disabili nel mondo del lavoro, abbiamo avuto l'idea di creare una cooperativa senza nessuna attività da fare. Eravamo 20 persone piene di buona volontà, ma senza risorse, spazi dove collocarci. ... Per fortuna siamo stati aiutati. Abbiamo ricevuto uno spazio e una linea telefonica. Abbiamo cominciato così, in maniera molto rocambolesca, come l'armata Brancaleone. I ragazzi avevano disabilità diverse. Avevano fatto questo percorso di applicazioni informatiche. Tutti avevano capacità e competenze diverse.

Quindi nasce una cooperativa che non fa niente e che deve occupare tante persone e quindi abbiamo iniziato come in "Si può fare" Ci siamo chiesti se le cose che c'erano attorno a noi potevamo farle noi. Oggi facciamo una ventina di cose diverse, impiegando persone con differenti disabilità, svolgendo attività adatte alle diverse competenze. Facciamo data entry, realizziamo siti Web, facciamo pulizie; abbiamo un centralino, stazioni ecologiche e facciamo praticamente tutto quello che si può fare per cercare di occupare più persone possibili. La cooperativa ha circa 50-60 dipendenti. Inoltre abbiamo progetti con l'ASL di Rimini per cui assumiamo anche ragazzi con disabilità mentali molto gravi. Ci siamo incrociati – questo è il motivo della mia presenza qui oggi – con un progetto che ci è piaciuto sulla creazione di borse, utilizzando materiali di recupero. Abbiamo acquistato il marchio dalla persona che l'aveva inventato e abbiamo iniziato a produrre borse fatte con i cartelloni pubblicitari del cinema. Utilizziamo questi cartelloni recuperati dalle multisale o da altre strutture. Usiamo le cinture di sicurezza delle macchine e i manicotti dell'estintore. Questi ragazzi si occupano del disegno, del taglio eccetera. È nata questa idea "artistica". Questi pezzi sono unici, sono numerati, sono tutti diversi gli uni dagli altri. Pensiamo che unisca molte componenti per noi eticamente positive.

L'anno scorso abbiamo aperto un negozio in centro. Abbiamo anche un laboratorio nel retro. I ragazzi sono seguiti. Vendiamo on-line anche se la parte economica è la più critica. La parte commerciale in questo momento non gode di grandi favori. Il consiglio di amministrazione ha una competenza umanistica. Ci sono filosofi e letterari. Ma ogni giorno ci troviamo a fare i

conti e quindi siamo inadeguati. Il progetto in questo momento sta soffrendo dal punto di vista economico. Finché la cooperativa lo può fare, portiamo avanti il progetto. Fin qui abbiamo mantenuto delle zone d'ombra all'interno della cooperativa perché alcune attività rendono mentre altre sono in perdita endemica. La cooperativa a Rimini ha il più alto tasso di persone svantaggiate impiegate. All'inizio eravamo costituiti solo da persone disabili, adesso il nostro organico si è fatto più articolato.

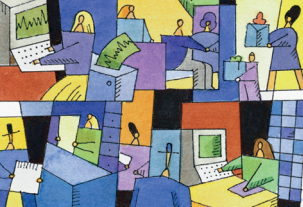
Questa è la mia storia. Mi viene in mente un'altra cosa che prima tu dicevi. Facevi riferimento alla collaborazione anche con le imprese private. La legge 17 dà la possibilità alle aziende di assolvere agli obblighi, affidando una commessa di lavoro alla cooperativa sociale piuttosto che assumere la persona direttamente. Così facendo, abbiamo cinque persone che lavorano in queste condizioni, prevalentemente nell'ambito delle pulizie perché purtroppo questo è il tipo di servizi che le aziende esternalizzano di più. Però abbiamo anche altre attività per cui facciamo servizi amministrativi o addirittura costruiamo dei kit tipo Ikea. Grazie.

Morena Diazzi

Direttore generale Attività Produttive, Regione Emilia-Romagna

So che molti sono i temi da approfondire. Quindi vorrei completare le osservazioni da mettere in atto. Penso che l'obiettivo della conferenza sia esattamente quello di vedere quali sono le forze che insieme possono concorrere a migliorare la condizione di piena realizzazione di tutti gli aspetti delle persone con disabilità della nostra regione. Come Direzione Attività Produttive, domani l'Assessore interverrà e quindi prenderà un impegno maggiore. Mi riferisco alle aree tecniche su cui lavoriamo. Le abbiamo messe a fuoco ulteriormente con i colleghi della formazione in vista dei diversi appuntamenti che abbiamo. Il nostro impegno è rinnovato dalla comunicazione della Commissione Europea, la strategia dell'Unione Europea sulla responsabilità sociale d'impresa. La Commissione Europea ha ritenuto infatti che questo tema della responsabilità sociale delle imprese è importante, pure in un momento molto particolare come quello che stiamo vivendo. La crisi che viviamo è una delle più complicate degli ultimi anni. Ci sono aziende che hanno più problemi di altre, altre invece hanno la possibilità di crescere. Alcune filiere vanno meglio, altre vanno peggio. In vista dei fondi strutturali 2014-2020 è nato questo impegno della Commissione che ha coinvolto diversi paesi. Per la prima volta l'Italia è stata il paese che per primo ha presentato il piano di azione. In questo piano di azione l'Italia ha coinvolto tutte le regioni introducendo l'aumento della responsabilità sociale delle imprese, chiedendo di sostenere, anche economicamente, le imprese che adottano sistemi di responsabilità sociale di impresa non meglio definiti. Qua ci sono delle prassi e delle modalità, delle azioni che diversi soggetti hanno messo in campo. Poi vi dirò anche di noi, che cosa pensiamo di fare. L'Italia ha chiesto di contribuire al rafforzamento degli incentivi di mercato; ha riconosciuto il fatto che si possono incentivare ulteriormente le azioni che vanno in questa direzione, come promuovere le iniziative delle imprese sociali, del terzo settore, della società civile ecc. C'è tutto un pezzo sulla responsabilità sociale che riguarda tematiche tipo la responsabilità verso l'ambiente e il territorio.

Noi siamo un paese in cui il rispetto dell'ambiente ha normative stringenti ma una applicazione disomogenea. Ci sono molti problemi. Poi c'è la promozione dell'RSI, ecc. La Regione Emilia-Romagna ha qualche norma di legge sull'RSI, ma non ha un testo organico come hanno altre regioni. Quindi il primo tema che ci siamo posti è stato questo della responsabilità sociale che, dal punto di vista legislativo, doveva ritrovare una sua collocazione. Io non credo che la cultura di un paese dipenda dalle leggi. Ci sono paesi senza costituzione che hanno comportamenti e diritti più tutelanti di altri paesi. Se non abbiamo le leggi, però, non possiamo nemmeno spendere. Quindi non c'è, per forza, una questione di diffusione della cultura. Inoltre abbiamo ritenuto che ci dovesse essere la possibilità di valutare – per questa



regione e per il suo territorio, fattore chiave dello sviluppo – quali potessero essere le azioni che potevano meglio rispondere a questo tema dell'RSI. Abbiamo fatto un lungo lavoro con le Province, con i soggetti economici. Sostanzialmente volevamo arrivare a lavorare su alcuni terreni, il primo dei quali è questa serie di laboratori in cui vengono fatti progetti mirati. Penso che a Modena non sia sfuggita la virtuosità di questi progetti che abbiamo sentito.

Prima ci è stato detto che questi piani dovrebbero avere una chiara visibilità, un marchio, un club con una pubblicità sui media, sui giornali. Alcuni enti si sono indirizzati verso questa direzione per cui la responsabilità verso l'ambiente, il lavoro e il mercato può essere qualcosa che crea nuove energie anche all'interno delle imprese. Sono d'accordo. Per quanto riguarda il fatto che noi abbiamo colleghi con disabilità anche in Regione, quando lavori con loro, ti rendi conto della forza che hanno e che sono più motivati. Stare a contatto con queste persone motiva anche le persone non disabili che lavorano con loro.

Quindi credo che sia giusto iniziare a dire queste cose, superando una idea di ghettizzazione e di chiusura. Bisogna avere una idea più trasversale di queste esperienze, che non sono a sé, ma sono qualcosa che vale la pena pubblicizzare, conoscere e diffondere. Questi laboratori sono stati molto utili. Ravenna è partita. A Forlì c'è l'esperienza della Camera di Commercio che lavora su questi temi della responsabilità sociale d'impresa. C'è un dibattito che si sta sviluppando. Che cosa ci siamo posti come obiettivo? L'obiettivo era di vedere se ci fossero degli indicatori che ci permettessero di premiare le imprese particolarmente orientate alla RSI nei diversi ambiti. Su questo c'è stato un grosso dibattito. C'è chi sostiene che bisogna fare la RSI anche senza incentivi. C'è chi dice che gli indicatori sono sempre parziali e che quindi non vanno bene. Io ho capito che alcune cose non possono essere espresse con degli indicatori.

Se dovessimo renderci conto che allochiamo delle risorse, credo che sia importante riuscire nell'opera metodologica, di cui la conferenza esprime un punto importante, mettendo a fuoco che cosa pensiamo di poter misurare. Sulla parte del welfare e della conciliazione dovrebbero svilupparsi gli indicatori che si occupano della parte green dell'uso delle risorse per cui ci sono settori più esposti e altri meno esposti. Da questo punto di vista ognuno potrà misurarsi con questa parte. Oggi, visto il procedimento di infrazione che abbiamo sull'area, sul territorio, e visto il problema di preservare le risorse, questa parte è molto importante.

Importante è anche la parte di qualificazione del territorio e della sua comunità. Molti progetti fatti dalle nostre imprese si sviluppano in questo settore, in cui ci sono sgravi fiscali. Io credo che il punto vero sia quello di tentare di vedere se è possibile avere delle imprese che sono in grado di interagire maggiormente con il territorio anche su questioni culturali e sociali di un certo tipo. La riduzione delle risorse pubbliche rende ancora più stringente la necessità di trovare formule nuove in cui pubblico e privato riescono a garantire un certo livello di welfare al territorio. Questa è la sfida per il futuro.

Poi c'è tutta una parte che riguarda i sistemi di certificazione, come il bilancio sociale, i loghi, ecc. Questo porta a determinate certificazioni ecc. Per quanto riguarda il profilo sociale di welfare aziendale, ci sono degli indicatori. Il primo di questi è la conciliazione. Dietro le persone con disabilità ci sono genitori e familiari che hanno una vita ancora più complicata. Quindi il tema della conciliazione per noi è fondamentale. Non credo che possiamo continuare con i ritmi che ci sono. La conciliazione rischia di essere molto complicata; questo tema deve essere una premialità. Noi non abbiamo l'obiettivo di misurare questa cosa. Abbiamo il tema dell'andare oltre gli obblighi. Le aziende si chiedono che cosa bisogna fare visto che ci sono aziende che hanno obblighi e aziende che non hanno obblighi. Io credo che il fatto che ci possa essere un certo impegno, da parte di un'impresa che non è soggetta ad obbligo, debba essere oggetto di un premio insieme all'altro indicatore che è la stabilizzazione del rapporto

di lavoro negli ultimi due anni. Questo vale sia per il disabile sia per la forza lavoro. Questo tema è diventato molto importante.

Ovviamente serve anche molta flessibilità in uscita, ma per il corretto svolgimento della vita delle persone, per contrarre un mutuo, rimane un punto cruciale che interviene in un percorso più strutturato da parte delle persone. Questo ragionamento vale sia per i disabili sia per la forza lavoro ordinaria. Poi c'è il grosso tema delle pari opportunità sulla formazione e sulla progressione in carriera. Poi c'è tutta la parte delle certificazioni e delle misure di sicurezza che saranno gli altri indicatori inseriti.

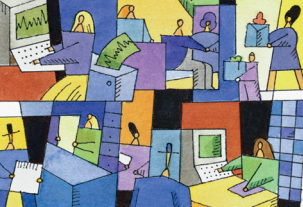
Quindi, in conclusione, stiamo provando – in vista dei bandi che si apriranno nella seconda parte del 2014 – a inserire questi indicatori come sistemi di premialità, accompagnati da un impegno di sottoscrizione di patto etico da parte delle imprese che partecipano alla sovvenzione pubblica. Questo deve essere un “default”. Chi presenta al pubblico progetti di nuovi investimenti, nuove assunzioni, ricerca, internalizzazione si deve impegnare nell'avere comportamenti corretti, tenendo conto del contesto in cui ci si trova, valorizzando le risorse umane compatibilmente con tutto il resto, garantendo efficienza e condizioni di lavoro, che assicurano una crescita. Io credo che la ‘contaminazione’ con i disabili sia un modo di crescere. I ragazzini che si trovano nella scuola di musica con ragazzi disabili si arricchiscono personalmente. Quindi esploreremo nella nostra regione questi strumenti e cercheremo di renderne conto a tutti; avremo modo, così, di uscire dalla logica del caso per caso e iniziare a dire che le aziende che partecipano ai nostri bandi sottoscrivono un impegno a dimostrare la capacità di inclusione tipica della nostra regione. Vi ringrazio per l'opportunità di essere qui presente. Domani ci sarà l'assessore. L'impegno dell'assessorato c'è. È giusto che il tema dell'RSI venga sostenuto con premi. Questo corona il percorso di approfondimento che abbiamo fatto. Grazie e buon lavoro.

Giuseppe Sarti

Opera Don Calabria, Città del Ragazzo, Ferrara

Buongiorno a tutti. Vi presenterò una esperienza in corso. Si tratta di un progetto di formazione e di inclusione lavorativa per persone con disabilità acquisita nelle province di Ferrara, Modena, Bologna e Forlì-Cesena. Non si partiva da un punto zero. A Ferrara, sulla disabilità acquisita, il nostro centro “La città del ragazzo” lavora già dal 1996. Abbiamo progetti con persone che hanno un'età media di 35 anni. Due terzi sono maschi, un terzo sono femmine. In 16 anni di attività sono passate per il nostro centro circa 340 persone. Di queste il 70% erano della nostra regione, il resto di altre regioni. All'interno della nostra regione, tre quarti vengono dalla provincia di Ferrara e gli altri dalle altre province. La modalità di intervento che effettuiamo a Ferrara, e che viene trasferita come prassi nelle altre province, non prevede corsi di formazione professionale, ma corsi personalizzati. A partire da un'analisi oggettiva delle potenzialità lavorative di ogni singola persona, cerchiamo di costruire il percorso più idoneo a quella persona utilizzando le imprese del territorio e la rete di soggetti che stanno intorno a noi. Questa rete si arricchisce di altri soggetti che normalmente non ci sono nell'inserimento lavorativo normale.

Faccio due esempi. Nella rete noi abbiamo una cooperativa che gestisce una palestra a cui accedono i nostri ragazzi perché si occupa di attività motoria. Abbiamo poi un gruppo che fa teatro sociale e che offre ai nostri utenti la possibilità di sperimentare questa attività, così come altre attività. Per quelle persone che, a causa di incidenti o malattie, si vedono ridurre il paniere di opportunità di vivere una vita piena e dignitosa, il nostro obiettivo è quello di riallargare questo paniere di opportunità. Ognuno sceglierà la propria opportunità. Il nostro progetto “ORO” ha l'obiettivo di creare dei servizi integrati che permettano una presa in carico individualizzata e dei percorsi mirati che portino, per ognuno, le maggiori opportunità



possibili di inserimento lavorativo. Per fare questo ci avvaliamo di una valutazione. Stamattina si parlava di ICF. Noi lo applichiamo da qualche anno. A fatica ci permette di valutare in maniera oggettiva, di fare una fotografia della persona. Così, riusciamo ad avere un quadro oggettivo del potenziale lavorativo di ogni singola persona. Questo ci permette di darci degli obiettivi personalizzati e un miglioramento degli item di ogni singola persona. Così facendo possiamo misurare quanto il servizio formativo abbia migliorato il funzionamento – come dice la traduzione letteraria dell'ICF – della persona stessa.

Finisco. L'innovazione maggiore di questo progetto è il tentativo di inserire le persone, visto che l'inserimento nel mercato del lavoro è sempre più difficile anche a causa della crisi. Nonostante si debba perseguire questo obiettivo la finalità obiettiva del progetto è la creazione di unità produttive che siano un luogo di formazione, di transizione verso l'acquisizione di nuove competenze per poter entrare nel mercato del lavoro ordinario. Buona parte dei tirocini che vanno a buon fine prevedono l'assunzione in un'altra azienda rispetto a quella dove è stato fatto il tirocinio. Per questo motivo, stiamo cercando sempre più la collaborazione del sistema delle imprese sociali. Noi non siamo imprenditori. Sono invidioso degli amici di Rimini che riescono a reggere sul mercato. La nostra capacità imprenditoriale è assolutamente nulla. Abbiamo bisogno di imprenditori che ci affianchino. Così facendo faremo rete tra formazione e cooperazione sociale. Questa sarà la formazione vincente. Grazie.

Davide Rossi

Io lavoro nel Servizio Disabili della Provincia di Parma. I servizi amministrativi e l'indirizzo delle politiche per i disabili è svolto dalla Provincia e poi un appalto affida i servizi ogni due anni, vinto ogni volta dal Consorzio delle cooperative sociali di Parma. Io sono il portavoce di questo consorzio. Parlo di un progetto che è l'attuazione della responsabilità sociale limitata al tema nostro, l'inserimento lavorativo delle persone disabili. Noi abbiamo iniziato a parlare di questo tema alla fine del 2008, perché negli anni precedenti c'è stata la strutturazione dei servizi e quindi si sono strutturati i sistemi di monitoraggio di quanto stava succedendo. In quegli anni ci siamo resi conto del fatto che avevamo una buona percentuale di copertura dei posti disponibili. Così ci siamo interrogati su che cosa potevamo fare visto che dall'altra parte c'erano 400 nuovi iscritti in media all'anno. Quindi il numero di quelli che uscivano era poi uguale a quello di quelli che entravano finché poi questi ultimi sono aumentati sempre più.

Quindi abbiamo iniziato a pensare, in una Delibera di Giunta, all'attivazione di specifiche attività, oltre gli obblighi della legge 68 del 1999. La prima sperimentazione prevedeva la creazione di specifiche banche dati, attivando tirocini in aziende che avevano già ottemperato agli obblighi o che non erano soggette agli obblighi, sia profit, sia non profit. Le cooperative B rientravano in questo bacino, ma abbiamo fatto un lavoro anche nelle aziende che avevano già assolto all'obbligo, con dei momenti pubblici di diffusione della cosa, un'importante consulenza specialistica alle imprese in termini di cosa può essere vantaggioso anche in termini economici nell'inserire una persona con disabilità.

Molto spesso la persona con disabilità sa fare tante cose e può svolgere un lavoro ordinario. Nel nostro impianto di collocamento mirato, abbiamo una procedura per cui seguiamo la persona sia all'inizio dell'ingresso in azienda che dopo. Dovevamo attivare 80 tirocini e l'assunzione in impresa. In quel bando era prevista la sperimentazione di un premio di qualità per la responsabilità sociale d'impresa nel 2010. Poi iniziammo a definire gli incentivi per le aziende non come un obbligo, proprio per differenziarle dalle aziende obbligate. Gli 80 tirocini sono stati attivati e c'è stata una buona partecipazione, da parte di 39 imprese.

Vorrei soffermarmi su questo premio. Il 3 dicembre facciamo la quarta edizione. Se una cosa si consolida significa che funziona bene. Questo significa "trasferibilità". Le parti sociali e

l'amministrazione hanno ritenuto di dare visibilità a quelle realtà che sono in grado di assumere disabili in termini sia qualitativi che quantitativi. Questo vale molto di più quando parliamo di aziende non in obbligo, perché se un'azienda prende un ingegnere post-traumatizzato da un incidente e lo assume mettendo a disposizione di questa persona tutti gli strumenti per farla lavorare bene, significa che l'azienda è brava. Poi ci sono altre aziende che invece rispettano gli obblighi ma non sono in grado di considerare la qualità.

Noi emaniamo un bando in cui sono dettagliati questi aspetti; nel bando sono presenti: una sezione profit, una non-profit e una sulle buone prassi di collaborazione tra profit e non profit. Ci siamo dati degli obiettivi definiti perché c'è una commissione che deve valutare i vari progetti. Quindi vengono richiesti i seguenti dati: il numero di assunzioni, la qualità dell'assunzione, la percentuale di invalidità, lo strumento di inserimento utilizzato e ulteriori altre indicazioni da parte dell'azienda, poi viene attribuito un punteggio. Per quanto riguarda le buone prassi, noi prendiamo in considerazione il telelavoro, le aziende che sono convenzionate con la 22, il legame con le cooperative sociali dentro il servizio. Lavorare con le cooperative sociali è più facile perché hanno come loro mission quella di lavorare con le persone con problemi diversi.

Vediamo qualche dato. Le aziende partecipanti sono sempre aumentate negli anni. Alla prima edizione avevamo 39 aziende, alla seconda 44, alla terza 50, divise nelle tre sezioni. La sezione del non-profit fa la parte del leone, ma ci sono buone prassi anche nelle altre sezioni. "Assunzioni oltre all'obbligo." Qui ho messo le assunzioni complessive che venivano fuori dall'attività del premio. Chiaramente non abbiamo numeri altissimi, ma se nella prima edizione del premio abbiamo raccolto quello che c'era, negli anni abbiamo iniziato un lavoro per promuovere sempre più sia il premio sia l'iniziativa ad esso collegato. Nel febbraio 2011 abbiamo realizzato il sito Web del premio, in cui mettiamo in evidenza le aziende vincitrici del premio.

Nel 2012 è partito il Progetto Responsibility, per cui si parla di un inserimento nelle aziende che hanno già rispettato gli obblighi, di una newsletter, di aziende che hanno vinto il premio l'anno scorso e che hanno ricevuto un filmato sui percorsi per cui hanno vinto il premio. Poi c'è uno studio di fattibilità su come promuovere le condizioni di favore per chi prende il premio. La Provincia ha sottoscritto il protocollo con la Regione.

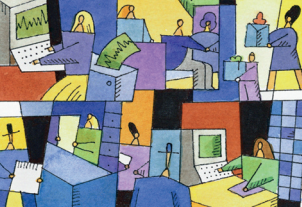
In sintesi bisogna promuovere la responsabilità sociale delle imprese, aprire una tavola rotonda con le aziende per capire che cosa pensano di questa cosa, bisogna seguire le aziende dopo l'assunzione; è necessario anche dare disponibilità a chi partecipa e avere strumenti economici per sostenere l'attività.

Aggiungo solo due cose. Con l'ultimo progetto, abbiamo aggredito il mercato del lavoro ordinario. Quindi andiamo a caccia di posti di lavoro su Internet. Stiamo mettendo in atto degli strumenti per dare più opportunità a chi ne ha meno, perché dietro abbiamo il principio di favorire chi è più in difficoltà. Credo che il passaggio fatto dalla collega, di creare dei lavoratori con le imprese che hanno a che fare con la RSI, sia una cosa da mettere in campo. Grazie.

Caterina Scorsa

Provincia di Forlì-Cesena

Buonasera. Come strumento per favorire le assunzioni dei lavoratori disabili, in questo momento, abbiamo la creazione di un logo per il collocamento mirato. Come requisito per ottenere questo logo di qualità bisogna avere assolto totalmente all'obbligo delle assunzioni tramite assunzione diretta o tramite assunzione in convenzione della legge regionale numero 22. Come primo impatto, siamo rimasti molto stupiti dal fatto che, già durante la prima edizione di questo logo, sono state presentate 51 richieste di attribuzione. A fronte di queste, sono stati concessi 46 loghi per 74 persone assunte. Ci ha fatto molto piacere vedere che le azien-



de, alla fine, hanno avuto la possibilità di ottenere questo logo, che possono utilizzare nella loro carta intestata per fare vedere all'esterno la loro sensibilità sociale. Sono previste, per questo logo, due scadenze annuali. La prima dal 1 al 31 marzo e la seconda dal 1 al 30 settembre. Il requisito è avere una natura giuridica privata. Per cui gli enti pubblici non possono partecipare. L'altro requisito è l'assolvimento degli obblighi assuntivi. Per quanto ci riguarda, non abbiamo puntato sulle aziende non soggette agli obblighi, perché noi volevamo cercare di fare ottemperare agli obblighi assuntivi le varie aziende tramite l'adempimento della 68.

Alessandro Ceriani

Presidente dell'Ufficio Mobile Consumatori

Mi ha fatto molto piacere sentire parlare di un premio qualità. Noi dovremmo puntare molto, non tanto sulle sanzioni delle aziende inadempienti, ma sul valorizzare le aziende che mostrano buona volontà. Ci sono molti imprenditori con la "I" maiuscola e altri che tirano a campare. Quindi l'aspetto della responsabilità sociale d'impresa è molto importante. Però negli uffici di collocamento mirato, c'è una grande necessità di dare più informazioni. Gli operatori devono conoscere più percorsi perché chi si presenta per il collocamento deve essere seguito e non delegato ad altri, soprattutto in caso di inadempienza. Perché se le convenzioni vengono stipulate, chi non rispetta la convenzione deve essere sanzionato. Noi parliamo di invalidi, di disabili. Certamente l'invalido disabile – la persona sulla carrozzella, la persona con problemi di mobilità – è più visibile, ma c'è un limbo dantesco formato da quei disabili con disabilità minimali, dal 46 al 60%, che hanno problemi che non si vedono. Se una persona ha problemi a camminare si capisce che è disabile, ma ci sono persone che non sono evidentemente disabili e che quindi dovrebbero raccontare quali sono i problemi che limitano il proprio rendimento. Questo perché i loro colleghi non capiscono i motivi del suo collocamento. Lo stesso problema lo abbiamo nel collocamento mirato. I funzionari hanno molta discrezionalità. Per cui bisogna dare pari opportunità ai vari disabili.

Per quanto riguarda la questione propositiva, non possiamo, quando c'è un problema, andare sempre dal sindacato o dall'avvocato. Gli uffici del collocamento mirato devono poter gestire certe situazioni. Se andiamo nell'ambito della tutela legale, campa cavallo che l'erba cresce! Io propongo quindi un atteggiamento diverso. La crisi c'è, ma è diventata anche giustificazione per chi non è nella buona volontà. Questo da tutte le parti. La crisi è un'opportunità per potere dare una possibilità di ripresa. Se non investiamo adesso, se non ci impegniamo adesso, ci ritroveremo nel momento della ripresa con tanti cadaveri e tante macerie. Una parte della nostra Italia sarà persa per sempre.

Quindi concludo dicendo: l'imprenditore che accoglie un disabile con bassa o alta disabilità è un signore, una persona che merita grande stima. Come consumatori potremmo fare una cosa semplice: potremmo premiare le aziende che hanno responsabilità sociale con i nostri consumi fregandocene dei media e della pubblicità. Dobbiamo capire che un imprenditore che assume un disabile deve essere premiato anche sugli scaffali della grande distribuzione. Ringrazio per l'attenzione. Spero che si possa concretizzare qualche cosa e che queste parole non rimangano tali. Io sono a totale disposizione della Regione e delle Province se volessero poter utilizzare le nostre proposte o se volessero incontrarci. Grazie.

Barbara Celati

È stato rapidissimo. Gli interventi delle persone che si erano iscritte ad intervenire si sono conclusi. Abbiamo un'ora di lavoro ancora a disposizione. Secondo me sarebbe utile, anzi necessario, condividere le linee guida di chiusura per la comunicazione di domani. C'è margine. Ci sono ulteriori contributi? Volete che vi dia un'idea di una prima traccia? Può essere utile che io vi mostri una ipotesi di conclusioni che possono essere integrate con gli altri punti che devono essere condivisi? Oppure c'è qualcuno che ha delle cose da aggiungere? Laura Venturi, Dirigente della provincia di Bologna.

Laura Venturi

Provincia di Bologna

Molto velocemente porto l'esperienza della Provincia di Bologna. Nel 2005 abbiamo lavorato sull'analisi della responsabilità sociale d'impresa relativa all'inclusione delle persone disabili. Abbiamo iniziato con un'analisi fatta da un ente di formazione professionale accreditato, che è anche una cooperativa di tipo B. Abbiamo fatto una prima analisi che ci ha portato a rilevare certe riflessioni che sono state fatte già. Noi ci siamo fermati perché forse i tempi non erano ancora maturi per fare cose di quel tipo. In realtà questa cooperativa con un'altra associazione ha portato avanti una iniziativa attraverso la definizione di un logo che evidenziava e premiava delle aziende che si distinguevano nell'ambito della responsabilità sociale – riguardo le persone svantaggiate e in particolare quelle disabili – al di là dell'obbligo di legge.

Quindi, già da anni si lavora nel territorio. Con l'appoggio esterno della Provincia di Bologna, del Comune di Bologna e dell'Università di Bologna, si è sviluppata questa tematica definendo fattori qualitativi e quantitativi per definire l'impegno sociale dell'azienda. Adesso, come Provincia di Bologna, abbiamo ripreso il tema perché vogliamo portarlo all'attenzione del territorio, non solo come amministrazione provinciale, ma anche coinvolgendo attivamente il Comune di Bologna che si è dimostrato interessato. Vogliamo portarlo alla conferenza sociosanitaria e alla conferenza metropolitana perché questo diventi un tema del territorio, in collegamento tra il sociale, il sanitario e le politiche del lavoro. Per cui stiamo lavorando su questo tema.

Abbiamo un terreno già esperto. Stiamo lavorando sia sul logo a livello metropolitano, sia sull'incentivazione che è un riconoscimento, non è fine a se stessa. È un riconoscimento a chi sta già sviluppando certe tematiche e si dimostra sensibile. Questo è un veicolo informativo molto grande per portare il territorio a lavorare sulla propria sensibilizzazione a questo tema. Riteniamo anche che un territorio solidale, coeso, che crea condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, sia più attrattivo anche dal punto di vista economico. Questo è un elemento che ci ha portato a lavorare in questo senso.

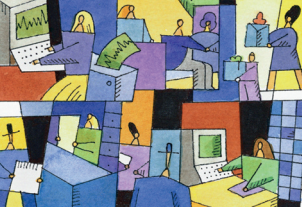
Ringrazio quindi la cooperativa che ha fatto un lavoro bellissimo. Perché abbiamo iniziato insieme, ma hanno continuato da soli nell'ambito dell'utenza svantaggiata. Si lavorerà poi sulla campagna comunicativa, sia sul sito, sia sul contatto diretto con le aziende. Su proposta della cooperativa, questo contatto sarà effettuato direttamente dalle persone con disabilità che lavorano in questo senso. Si dovrà quindi dimostrare che le persone con disabilità possono fare un lavoro molto importante dal punto di vista relazionale. Questo mi sembrava importante da portare avanti. Abbiamo fatto un'analisi dal punto di vista nazionale per trovare delle correlazioni per poter lavorare sul territorio regionale. Noi ci siamo inseriti in linea con la regione perché speriamo che il futuro sia anche questo.

Barbara Celati

Grazie. Conto che questo lavoro che avete fatto con la cooperativa sia reso noto anche alle altre Province. Possiamo condividere anche l'operatore. Ci sono altri interventi o altre domande su quanto abbiamo detto? Siamo qua e abbiamo tempo. Prego.

Stefano Cappa

Parlo delle problematiche che affronta un'azienda. Il ragazzo che ha la disabilità al braccio, io lo volevo assumere. Mi servivano due persone che avessero fatto il corso antincendio. Questo ragazzo però non poteva fare il corso antincendio e non ho trovato alcuna scuola che lo accettasse. Nessuno però mi ha spiegato perché. A quel punto ho iscritto questo ragazzo al corso antincendio senza dichiarare che fosse disabile. Ha fatto il corso e ha ottenuto il diploma. Ho corso il rischio, ma posso contestare eventuali denunce perché ha ricevuto il diploma. Io sono abile e se mi viene proposto dall'azienda di fare un corso antincendio posso dire che



soffro di panico e quindi davanti ad un incendio non so reagire. In questo caso invece il ragazzo voleva partecipare al corso ma non poteva. Volevo dire un'altra cosa. Con l'agricoltura, noi abbiamo problemi. Si tratta di una lavorazione stagionale perché d'inverno non possiamo lavorare. Però io assumo tre persone per un periodo continuativo e altre tre nel momento della raccolta. Ho cercato di assumere persone invalide in funzione del fatto che questo lavoro è abbastanza semplice per chi ha difficoltà di un certo tipo. Però non è consentito il fatto che una ditta con dipendenti a tempo determinato possa assumere persone con disabilità.

Barbara Celati

Certo che è consentito!

Stefano Cappa

Io volevo farlo ma non potevo farlo. Mi hanno detto che c'era una legge che sarebbe stata applicata verso luglio ma che non è stata applicata.

Barbara Celati

Forse parlavate di tirocinio, non di assunzioni.

Stefano Cappa

Sì, erano tirocini. Non facevamo tirocini aspettando la legge. Era una scelta dell'ufficio.

Barbara Celati

In ogni caso se la tematica era l'utilizzo del tirocinio, come ci raccontavano in conferenza stamattina, la Regione ha perfezionato gli atti relativi all'applicazione dei tirocini per le persone disabili, che prevedono regimi di derogabilità al numero dei dipendenti.

Stefano Cappa

Poi volevo dire un'ultima cosa sul premio di qualità da parte delle aziende. Non ho visto qualcuno tenere in considerazione la capacità di un'azienda di reggere economicamente. In quella valutazione si parlava di persone assunte. Se una ditta con due dipendenti assume una persona con disabilità farà una fatica diversa rispetto a chi ha 10 dipendenti. Grazie molte.

Barbara Celati

In ogni intervento emerge l'importanza di intervenire sugli strumenti, sulla comunicazione. Mi viene da dire che tutto sommato, nella discussione di questo pomeriggio e dando un'occhiata all'elenco dei partecipanti, abbiamo sentito pareri abbastanza convergenti tra gli operatori pubblici, le parti sociali, le imprese, la cooperazione di tipo B, il terzo settore, tutte le associazioni delle famiglie delle persone disabili. Quindi abbiamo colto i punti essenziali su cui concentrare l'attenzione degli attori istituzionali e sociali. C'è qualcun altro che ha altri contributi da dare? Prego. Biagio Missanelli di Ferrara.

Biagio Missanelli

Coop "il Germoglio", Ferrara

Volevo dare testimonianza di un lavoro fatto dalla mia associazione e dalla regione. Un bando di auto-impresa. La difficoltà di una cooperativa sociale è quella dello start up, cioè partire con fondi propri e aprire una nuova attività. Dietro non c'è l'imprenditore che spende soldi propri. Quindi questo bando attribuisce € 30.000 a delle persone che possono iniziare una attività. Questo è fatto principalmente per le persone disabili che possono avviare da loro un'attività. Per una persona disabile, però, è difficile farlo da sola. Quest'anno mi pare che il bando finanzia anche persone singole. La cooperativa è quindi sussidiaria della persona disabile. In pratica, la cooperativa attiva la nuova attività, il progetto, e assume il disabile.

Vi racconto velocemente la nostra attività. Noi raccogliamo le cartucce dei toner. La persona disabile che stava in cooperativa era particolarmente brava nella precisione del lavoro. Abbiamo visto le sue caratteristiche, ma non avevamo modo di assumere questa persona. Visto che si tratta di un lavoro di raccolta abbiamo pensato che potevamo utilizzare queste cartucce e rigenerarle. Non riuscivamo, però, perché serviva uno spazio, formazione, le macchine e quindi era qualcosa per cui bisognava spendere € 40.000, ma a quel punto non potevamo più pensare a dei ricavi. In questo senso il bando ci è venuto incontro. Il bando prevede oltre all'acquisto delle macchine anche la formazione e un tutoraggio. Un'altra difficoltà è che le competenze devono essere comprate dal privato. Abbiamo quindi acquisito queste competenze e questo è possibile inserirlo nel bando. Poi c'è la commercializzazione. Come si fa a rimanere sul mercato senza marketing? Queste cartucce devono essere rivendute, bisogna andare dai privati, raccogliere le cartucce e spiegare il lavoro che facciamo. L'ultima cosa è che assumiamo una persona, quindi ci impegniamo per tre anni ad assumere questa persona. Questo crea un circolo virtuoso perché poi la persona può essere assunta a tempo indeterminato. Inoltre si affianca a questo lavoro un tutorato. Quindi diventa un'attività complessa. Grazie.

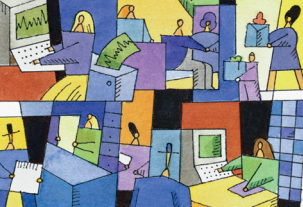
Barbara Celati

Ora vi do i titoli generali di questo avviso pubblico così contestualizzate quanto vi ha detto Biagio Missanelli. Da tempo la Provincia di Ferrara ragiona sul fatto che se dobbiamo tentare di dare una risposta al maggior numero possibile di persone con disabilità per l'inserimento lavorativo, le aziende in obbligo non bastano. Nella provincia di Ferrara, che ha anticipato la crisi dal punto di vista della sospensione dall'obbligo poiché molte aziende metalmeccaniche sono entrate in crisi – molte sono chiuse e nel giro di qualche anno perderemo dei posti in obbligo nel nostro territorio – abbiamo cercato di mettere in atto una attività preventiva delle ulteriori problematicità che avremo. Abbiamo quindi pubblicato un avviso pubblico per progetti di auto-impresa che possono essere presentati sia dalle persone disabili iscritte al collocamento mirato, sia dalla cooperazione sociale di tipo B, purché crei occupazione attivando un nuovo ramo di impresa.

Il contributo che può arrivare fino a € 30.000 se si prevede l'occupazione di una persona e fino a € 40.000 se si prevede l'occupazione di due persone. Quasi tutte le spese di start up di una impresa, come l'acquisto di muri, dei beni ecc. sono ammesse. Il soggetto che candida il progetto deve coprirne i costi almeno per il 10%, perché va valorizzato l'impegno del soggetto che candida. È obbligatorio attivare una fidejussione bancaria che è riconoscibile come spesa perché, se l'azienda non va a buon fine, risponde l'assicurazione e non si rovina la persona disabile o la cooperativa di tipo B. In realtà, in due anni, abbiamo finanziato 8-10 progetti, che sono in corso di realizzazione perché, da quando riconosciamo i finanziamenti, ci sono 12 mesi di tempo. Solo due progetti sono stati finanziati a due persone con disabilità. Non si sono candidate altre persone. La cooperazione sociale è stata molto attiva nel candidare progettualità.

Quella che è appena stata presentata da Missanelli è una, ma si stanno attivando delle esperienze di pasta fresca, di catering ecc. C'è una impresa del basso ferrarese che speriamo possa farcela e che ha visto insediarsi, dentro una impresa profit che lavora il pescato del litorale ferrarese, un ramo cooperativo di trasformazione di pesce azzurro piccolo da inscatolare e vendere con una sorta di marchio territoriale agli esercizi di ristorazione del litorale. Il lavoro è quindi di produzione, di inscatolamento, di distribuzione.

Poi c'è una persona singola, che ha avviato un'agenzia matrimoniale. Un giovane disabile ha rilevato un chiosco per la ristorazione all'interno di un parco ferrarese. Di fatto da un lato tutto questo crea occupazione e dall'altro – e questo era il nostro obiettivo di policy – sviluppa



all'interno dell'occupazione sociale la riflessione sulla produzione di servizi richiesti dal mercato e non commissionati dalla Pubblica Amministrazione. Questa è la cosa che dicevo prima e serve anche per fare meglio l'esternalizzazione. Quello che fa il non-profit è importante per la crescita complessiva di un'economia sociale ed è necessario ai disabili e non solo.

Questa cornice sta andando bene. Abbiamo già esaurito i fondi che avevamo messo nell'avviso del 2013. Ripubblicheremo il bando con un mese di anticipo perché sappiamo già che avremo due cooperative che sono ancora interessate a candidarsi. Bisogna però insediare l'attività a Ferrara. Non c'è problema che l'attività non sia ferrarese, ma il lavoro deve essere effettuato a Ferrara. A Ravenna succede la stessa cosa. Ogni territorio avrà da riflettere sulle sue caratteristiche. Per questo l'animazione territoriale ha bisogno di essere anche locale, perché siamo tutti uguali e tutti diversi.

Ora vi leggerei questa traccia e vi chiedo se vi piace per quanto riguarda la lunghezza e lo stile, e se può rappresentare la sintesi dei lavori svolti qui oggi pomeriggio, da restituire domani mattina in sede di conferenza plenaria:

"Terza sessione sull'occupazione e la responsabilità sociale d'impresa nel territorio." Gli assunti da cui i partecipanti partono sono: la struttura del sistema produttivo della regione che fatica a dare una risposta adeguata alla domanda di lavoro espresso dalle persone con disabilità. Se si persegue esclusivamente la piena ottemperanza della legge sul collocamento mirato, l'offerta di lavoro supera il numero di posti esigibili. È importante l'incontro tra la domanda e l'offerta. Molte persone con disabilità hanno la necessità di lavorare in un posto di lavoro protetto, che risponda alla loro situazione piuttosto che pensare all'autonomia economica.

Faccio un inciso. Oggi pomeriggio non abbiamo parlato di questo tema. In realtà nei gruppi di lavoro preparatori alla conferenza, soprattutto per quanto riguarda i rappresentanti delle famiglie delle persone con disabilità psichiche, sono state poste le problematiche delle persone con disabilità psichica che hanno difficoltà a reggere la relazione organizzata e strutturata, che è ancor più stressante sul posto di lavoro, per cui non sono in grado di lavorare un numero di ore riconducibili alla legge 68, cioè almeno la metà più una ora del lavoro contrattuale. Cappa diceva dei problemi della persona Down. E stiamo parlando di una sindrome che non è per esempio come l'autismo. In questo caso l'inserimento lavorativo diventa un'esperienza socializzante per la persona, che la mantiene con una progettualità. Ci sono persone disabili il cui orizzonte dell'inserimento lavorativo non può essere il raggiungimento dell'autonomia economica. Questo non significa che non si deve tentare di approntare strumenti ai fini di un inserimento adeguato, ma protetto, di persone. Questo passaggio rappresenta quindi quella tematica che qui oggi non è emersa ma che invece è stato un leitmotiv dei gruppi di lavoro.

Pertanto è parso importante perseguire la legge 68 e, in accordo con le autorità che ci hanno spiegato come si fa a fare la vigilanza sulla legge 68, valutare quali strumenti siano più efficaci per promuovere la collocazione nel lavoro delle persone con disabilità nelle aziende anche non soggette all'obbligo, valutando il ruolo della cooperazione sociale che ha come missione l'occupazione delle persone svantaggiate e le opportunità che possa dare l'auto-impresa per le persone con disabilità anche in cooperativa. Tali sono gli strumenti che le Regioni e le Province possono mettere in atto per promuovere queste finalità.

Le proposte emerse. Dal lavoro del gruppo è emerso che le linee di indirizzo per l'assunzione delle persone con disabilità dovranno essere orientate a:

- rafforzare e promuovere la progettazione tra gli attori del collocamento mirato, cioè le imprese; i servizi pubblici, cioè quelli per il lavoro; e quelli sociali e sanitari. Così si raccol-

- gono anche input venuti dagli enti di formazione, di cooperazione sociale e di altri attori;
- sviluppare nuovi strumenti per facilitare l'ingresso e l'inclusione sociale dei lavoratori con disabilità in azienda;
- garantire gli sgravi all'assunzione e gli incentivi alla stabilizzazione del fondo nazionale e del fondo regionale;
- promuovere campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale d'impresa. Nello specifico, per facilitare l'inserimento e la permanenza in azienda delle persone con disabilità, si può prevedere la creazione di un servizio di post inserimento nell'ambito del collocamento mirato, che sia un riferimento costante per le imprese che presentano delle criticità nelle relazioni. Tale servizio può essere accessibile sia dal lavoratore sia dall'azienda, per il rafforzamento delle relazioni professionali e personali e deve prevedere un punto di ascolto a supporto del lavoratore e dell'azienda, fornendo una risposta o garantendo l'attivazione di servizi e di competenze specialistiche, favorendo l'attivazione del tutor aziendale adeguatamente formato.

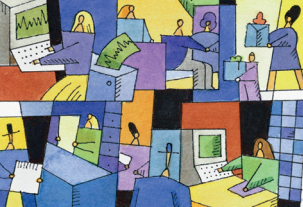
Qua vorrei spiegare una cosa. Noi non immaginiamo corsi di formazione, ma che una persona, se viene incaricata dall'azienda dell'inserimento, con un paio di colloqui o anche uno solo, a seconda delle problematiche e delle disabilità – in caso di una disabilità fisica sarà più facile – riceva la disponibilità di una persona con competenza professionale adeguata a formarla/informarla su tutte le problematiche più specifiche e in particolare riguardo la ricorrenza delle criticità. Questo può significare che se una impresa ritiene utile che ci sia un professionista esterno che deve andare in azienda per facilitare le relazioni tra il disabile inserito e il contesto del reparto dei colleghi, potrà anche farlo. Non è per forza un esterno ad entrare in azienda. Tengo a precisare questo perché il sistema produttivo e le imprese, comprensibilmente, non danno un'immediata disponibilità a vedere presente nelle proprie linee produttive delle persone che non fanno parte dell'ambiente produttivo e dell'organico dell'impresa. Si tratta di promuovere insomma un partenariato tra servizi e imprese per garantire il ricorso a competenze specialistiche e socio-sanitarie per gestire e risolvere i problemi.

Un altro tema è la promozione delle buone prassi, pubblicizzare la rete delle prassi significative. È emerso che alcune aziende hanno avviato esperienze positive ritenute utili dall'amministrazione territoriale. Questa era l'esperienza dei colleghi di Parma e di Forlì che ci hanno detto che, man mano che si consolidano gli strumenti e i premi di responsabilità sociale, cresce il numero di aziende che partecipa alle iniziative.

Formazione e comunicazione sulla legge 68. Programmare quindi un piano di formazione e di informazione – io preferisco parlare di informazione – sul sistema degli incentivi e delle opportunità e sulle convenienze connesse all'istituto della convenzione (articolo 11 e articolo 22), quindi l'esternalizzazione delle commesse. L'allargamento dell'esperienza dei loghi di responsabilità sociale all'interno di un programma più vasto di comunicazione.

Io mi fermerei qua. Già stamattina Paola Cicognani ha preso un impegno da parte della conferenza – a noi questo impegno è piaciuto – di mettere in atto un sistema che definisca uno standard operativo per tutti i centri per l'impiego di tutte le province dell'Emilia-Romagna perché ci sia maggiore omogeneità di comportamento soprattutto nella implementazione delle migliori prassi che richiamo subito e che abbiamo visto essere ricorsiva nelle esperienze andate meglio.

È più facile che un inserimento vada meglio se l'impresa ha un atteggiamento pro attivo e non resistente al fatto che deve ottemperare agli obblighi. Inoltre deve essere consapevole del fatto che si tratta di una norma da osservare. Si rivolge ad un collocamento mirato che è disponibile e capace a valutare insieme all'impresa quali sono le professionalità da far ricoprire alle persone disabili. Infatti il collocamento mirato ha la sua banca dati delle persone con disabilità per ciascuna delle quali ha, mediamente, una professionalità che identifica tutte le



caratteristiche di abilità e di propensione e le limitazioni che non possono esserci perché si parla di una persona disabile. L'impresa, individuate le posizioni con il centro per l'impiego e di collocamento mirato, individua quelle che più adeguatamente possono rispondere alle esigenze e si fa affiancare nella preselezione. Alla fine è l'impresa che decide chi assumere. Quindi nessuno viola la scelta dell'impresa. Si tratta di un supporto all'impresa. Se c'è bisogno di una formazione specifica per quel lavoratore si cerca di individuare l'occasione per incrementare le competenze della persona ai fini di inserirlo nell'impresa. Si crea presso l'ufficio di collocamento un servizio di post collocamento che continua a monitorare l'adeguatezza dell'inserimento e che si mette a disposizione in caso di criticità.

L'obiettivo è che questa attività, che riusciamo a svolgere spesso ma non sempre, possa diventare uno standard. Personalmente mi sento di dire che questa sessione deve condividere la proposta avanzata in sede plenaria questa mattina di implementare un'azione formativa a sostegno della qualità del servizio, in previsione dell'implementazione delle richieste che avanziamo. Prego.

Valentina Perrini

Io sono Valentina Perrini, di Rimini. Io lavoro in una cooperativa che è di tipo A e di tipo B. Se le aziende profit devono aprirsi all'ingresso delle persone con disabilità, noi vediamo l'importanza di lavorare con i disabili, dobbiamo seguirli. Prima l'argomento è stato toccato. Sull'azienda profit, ma anche sulle cooperative, non può ricadere la responsabilità di inserire queste persone. Quindi per il bene della persona disabile e per il bene del gruppo che deve lavorare con questa persona, sarebbe bene che ci fosse un educatore che monitori che le persone che lavorano in azienda siano formate all'approccio con queste persone. Prima sentivamo che un imprenditore è riuscito a comprendere come poteva migliorare il rapporto con un dipendente. Però questi procedimenti sono già stati studiati, quindi si potrebbe prevedere il lavoro con queste persone tramite queste figure.

Fabrizio Palai

MBS, Bologna

Sono Fabrizio Palai di MBS da Bologna. Rispetto al riepilogo, rispetto a quanto detto alla fine, va tenuta in considerazione una buona pratica illustrata oggi pomeriggio. Anche le aziende sotto i 15 dipendenti devono assumere disabili, pur non essendo obbligate. Visto che il gruppo di lavoro di oggi è stato aperto dicendo che in Emilia-Romagna i numeri di quelli che devono assumere non sono in grado di assumere tutti quanti, bisogna coinvolgere tutte le aziende, anche quelle che non sono in obbligo.

Barbara Celati

La crisi non deve essere una scusa. Non ci nascondiamo dietro un dito. Per alzata di mano, vi piace questa idea di chiusura? Posso restituire domani questo testo? Mi date mandato di eventuali ag