
Giovedì 14 novembre 2013, mattino (sessione plenaria)

Saluti

Gabriella Tronconi

Assessore Politiche educative e formative, istruzione – Comune di Forlì

Buongiorno a tutti, è un piacere essere qui con voi. Porto i saluti del sindaco Roberto Balzani a tutti i relatori, a tutte le autorità e ai partecipanti.

Forlì è orgogliosa di ospitare la seconda Conferenza Regionale sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità che si articola in tre sessioni, sui temi della formazione, del tirocinio e dell'integrazione.

Queste giornate di approfondimento e di aggiornamento sono importanti per tutti gli operatori, e in modo particolare per le parti sociali coinvolte nella promozione dell'inclusione sociale, tesa a favorire una cittadinanza attiva attraverso il lavoro.

Come assessora alle Politiche Educative, vorrei sottolineare quanto occupazione e disabilità siano strettamente legate alla formazione -ambito in cui la regione Emilia-Romagna ha concretamente costruito un sistema per la difesa di un principio di civiltà-.

È non solo un dovere, ma un obbligo riconoscere e difendere il diritto di lavorare alle persone con disabilità, sulla base delle loro capacità ed attitudini. A Forlì, l'Ente Locale- in stretta collaborazione con l'intero sistema sociale- ha saputo sviluppare il settore della formazione in stretta collaborazione con le associazioni, le cooperative sociali e le imprese, per creare un contesto accogliente di inclusione sociale.

Ritengo che questa sensibilizzazione della società debba essere ulteriormente promossa con una grande attenzione, soprattutto da parte della scuola. Da tempo, a Forlì, si è costruito, a partire dalla scuola della prima infanzia, un percorso in cui la disabilità è indirizzata verso la conquista dell'autonomia e della libertà personale.

La Conferenza di oggi è un'ottima occasione per un dibattito concretamente aderente alla realtà attuale, affinché le attuali indicazioni politiche e legislative siano finalizzate a migliorare le condizioni di vita delle persone con disabilità.

Superare l'assistenzialismo significa rendere le persone responsabili della loro vita in un'ottica di rispetto della loro dignità, che implica anche essere fautori di cambiamento per una politica nuova, capace di dedicare risorse per l'inserimento mirato, considerandolo non una spesa, ma un investimento capace di generare sviluppo sociale e civile.

In quest'ottica auguro a tutti voi buon lavoro.

Denis Merloni

Assessore al lavoro e alla formazione – Provincia di Forlì-Cesena

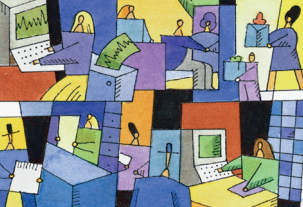
Buongiorno. Desidero ringraziare la Regione che ha scelto la nostra città e la nostra provincia per organizzare questo convegno. Grazie a voi tutti che ci avete raggiunto così numerosi. Spero vi troverete bene. Noi faremo del nostro meglio per offrirvi un'ospitalità degna dell'importanza di questo avvenimento.

Desidero soltanto fare due sottolineature che dal mio punto di vista considero molto importanti e fondamentali.

Ogni nostra azione nasce naturalmente in primo luogo nella nostra testa, dal modo in cui vediamo le cose e dalla finalizzazione che vogliamo dare alle nostre azioni. Quando questa crisi terribile ci ha investiti, ciascuno di noi ha dovuto ridefinire in primo luogo i riferimenti della propria azione e il modo di affrontare queste novità profonde che ci riguardavano, nella vita quotidiana e nella nostra attività.

Nella nostra Regione con l'Assessore Bianchi ci siamo interrogati, in primo luogo, sulla visione del nostro futuro e sulle azioni da condividere per realizzare quella visione.

Abbiamo ragionato sulle conseguenze della crisi e sui valori fondamentali che volevamo salvaguardare.



Di fronte ad una società, ad una politica e, spesso, anche a una pubblica amministrazione che per mille motivi sono ripiegate su se stesse e sulla quotidianità, abbiamo condiviso un progetto. Questo lavoro ha richiesto del tempo, ma lo abbiamo svolto in modo molto coeso perché avevamo dei valori di fondo e questo ci ha incoraggiato ad andare avanti.

Quando si condivide una visione e si ha un modello di riferimento le azioni diventano più semplici da realizzare. È quello che abbiamo fatto.

Oggi è uno di quei passaggi che testimoniano che anche a distanza di tanti anni dall'inizio di una crisi così profonda e difficile la nostra comunità regionale e le nostre comunità locali sono ancora coese. I fondamentali hanno retto ed abbiamo rafforzato i punti di debolezza.

Abbiamo evitato la via di fuga offerta dalla profondità e dalla vastità della crisi per ridurre le tutele sociali e le risorse economiche destinate alle fasce più marginali e deboli della nostra società ed abbiamo scongiurato il peggioramento delle condizioni di vita delle nostre comunità.

Oggi siamo qui per testimoniare con la nostra presenza così numerosa che quel progetto di società coesa ed inclusiva è patrimonio comune e che orienterà anche il nostro lavoro futuro.

Mi piace condividere con voi e con l'Assessore questo modo di lavorare che appartiene al nostro modo di fare come singoli cittadini e come Amministratori Pubblici e che noi abbiamo ulteriormente valorizzato. I lavori di oggi e di domani, il confronto sulle tante buone prassi che abbiamo realizzato nella nostra regione sono convinto che ci daranno l'energia necessaria per proseguire.

Grazie e buon lavoro di nuovo.

Agenda dei lavori e relazione introduttiva

Patrizio Bianchi

Assessore Scuola, formazione professionale, università e ricerca, lavoro – Regione Emilia-Romagna

Prima di tutto vorrei ringraziarvi perché siete qui oggi e perché siete stati sempre qui in questi anni difficilissimi che hanno messo a dura prova anche la capacità di percepirci come una società.

La crisi, quando si prolunga, rischia di depositare uova di serpente e mettere in discussione l'idea che per tutti ci sia un via d'uscita. Si dirà che la crisi ha selezionato. Io credo invece che la crisi a volte sia un alibi, che serve ad ignorare i principi fondanti di una comunità. Primo fra tutti il concetto di integrazione e le relazioni di significato che tale concetto intrattiene sia con l'idea di integrità, come insieme completo, sia con il principio di integrità come onestà, un'onestà lontana dalla tentazione di porsi sempre in conflitto gli uni contro gli altri.

Organizziamo questa conferenza nel rispetto di un obbligo di legge, la legge regionale n. 17/2005, ma soprattutto nel rispetto di un obbligo morale: parlare chiaro, affrontare le cose che non funzionano e risolverle. La conferenza serve per individuare criticità da superare e buone prassi da valorizzare. Lo faremo prima attraverso un'analisi dei dati di monitoraggio, poi dando spazio ad alcuni interventi - istituzionali, delle organizzazioni sindacali e delle associazioni - poi attraverso tre sessioni parallele di lavoro.

Il mio ragionamento parte dall'integrazione. Le cifre ci dicono una cosa molto semplice. In questo Paese, e nella nostra Regione, abbiamo provato a fare esercizio costante di integrazione, nelle scuole in particolar modo. Non è facile. In questi ultimi anni le scuole sono state sottoposte a un processo di riduzione delle risorse asimmetrico che ha colpito maggiormente i più deboli. In Emilia-Romagna ci sono 13.000 studenti con disabilità e poco più di 6.000 insegnanti di sostegno. Non credo tuttavia che il problema stia solo in questi numeri. Lo

sapete meglio di me. Ho l'impressione che il sistema scolastico nel suo complesso debba essere più centrato su un'integrazione effettiva, che significa permettere ad ognuno di avere un percorso di formazione adeguato.

Il lavoro è il naturale sbocco di una preparazione che inizia sui banchi della scuola. Il sistema educativo costituisce la prima prova di una buona politica d'integrazione. L'inclusione degli alunni con disabilità nelle nostre scuole deve essere piena e incondizionata. Perché la scuola possa svolgere questo compito è necessaria una preparazione di tutti gli attori del sistema dell'istruzione: dagli insegnanti curricolari a quelli di sostegno, dagli educatori agli ATA, dai genitori ai compagni di scuola.

Per l'inclusione delle persone con disabilità prima nella scuola e poi nella società attraverso un impegno lavorativo adeguato alle capacità reali, servono le competenze proprie della pedagogia speciale che le politiche della salute, pur interpretando questo ruolo di supplenza, in quanto ancora oggi troppo centrate sui bisogni sanitari, non possono esprimere.

L'edilizia scolastica ne è un esempio. Quando nella progettazione non si tiene conto delle pari condizioni di accesso, il primo scoglio della non-integrazione sono gli spazi. Gli strumenti informatici sono un secondo esempio. Oggi rischiamo di avere più strumenti che capacità di usarli. Su queste ed altre materie stiamo lavorando perché credo che se c'è un posto in Italia in cui si possono e si devono fare sperimentazioni di una scuola diversa, questo posto non può che essere la nostra Regione.

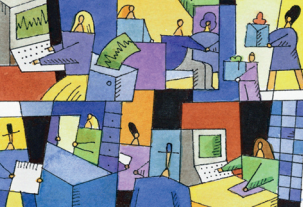
Poi il tema della formazione professionale che costituisce la leva strategica per l'accompagnamento e la permanenza qualificata nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. Occorre continuare a investire anche in questa direzione monitorandone e valutandone costantemente gli esiti.

È in corso in questi giorni il negoziato per i fondi strutturali 2014-2020. Non tutte le Regioni sono state in grado di gestire le risorse europee allo stesso modo. Personalmente non credo che la soluzione alle difficoltà evidenziate in alcuni territori sia quella di riaccentrare i fondi a Roma. Credo invece che sia necessario rafforzare la collaborazione tra Regioni a lavorare di più assieme. Se è vero che alcune Regioni non spendono, voglio sottolineare che l'Emilia-Romagna nella programmazione 2007/2013 del Fondo sociale europeo, il fondo strutturale che investe sulle persone, al 31 agosto 2013 ha già impegnato il 95,58% delle risorse, pagato il 73,19% e certificato il 65,74%.

Non si può usare la crisi come un alibi per confondere tutto e tutti. Questo significa dare ad ognuno la capacità di esprimere se stesso con le tutele della legge che però devono essere diversificate per rendere le persone uguali, non il contrario.

Le parole hanno un senso. La parola chiave è "educazione", che significa andare oltre. L'istruzione e la formazione servono per andare oltre. Devono essere pezzi di un sistema educativo, fondato su specializzazione, complementarietà e permeabilità orizzontale e verticale, sull'integrazione dei soggetti formativi e sulla collaborazione con le imprese, un sistema capace di mettere in sinergia opportunità e risorse per accompagnare le persone nelle transizioni tra la formazione e il lavoro e tra un lavoro e l'altro e farle crescere nel mercato del lavoro. Non una somma di interventi, ma un sistema strutturato di opportunità che risponde all'obiettivo di coniugare la capacità di generare e trasferire le più alte competenze, con la capacità di creare nuova occupazione, includere e favorire la mobilità sociale, contrastando disuguaglianze culturali, economiche e territoriali. Una politica di sviluppo basata sul principio di inclusività, che risponde al bisogno di educazione che l'intensità delle trasformazioni sociali ed economiche che stiamo vivendo pretende.

Parte integrante dell'infrastruttura educativa sono i tirocini regolati dalla legge regionale n. 7/2013



La legge 7, entrata in vigore il 16 settembre 2013, nel confermare l'impianto strategico della legge 17, attua le "Linee guida in materia di tirocini" adottate da Governo, Regioni e Province autonome con l'accordo del 24 gennaio 2013. Con l'entrata in vigore della legge 7, in Emilia-Romagna le tipologie di tirocinio diventano tre: la prima, con finalità orientativa e formativa, è rivolta alle persone che hanno conseguito un titolo studio negli ultimi dodici mesi, la seconda è finalizzata all'inserimento o al reinserimento lavorativo di disoccupati, persone in mobilità, inoccupati, la terza ha funzione di orientamento e formazione o di inserimento e reinserimento non solo lavorativo ma anche sociale di persone con disabilità e in condizione di svantaggio. Dopo sette anni di crisi so che la sofferenza sociale è aumentata. Nei tirocini ci sono tante persone adulte in condizioni di svantaggio, ma io credo che sia opportuno distinguere l'area di sofferenza procurata dalla crisi, da quella certificata a cui si rivolge la terza tipologia di tirocinio.

Con questa idea di infrastruttura educativa ci siamo avvicinati poco alla volta al tema del lavoro. La legge 68/99, quasi 15 anni fa, è intervenuta in materia e ha stabilito un principio importante: il diritto al lavoro. Poi ha inserito clausole, di salvaguardia, che, in casi particolari e in via straordinaria, permettevano di surrogare quest'obbligo con una sanzione. Negli anni è passata l'idea che la sanzione fosse un'alternativa. Un'idea da contrastare. Occorre dare piena attuazione alla legge 68/99 e centrare l'obiettivo di ridurre significativamente le scoperture. Per farlo occorre agire su più fronti. Il primo è modificare la normativa nazionale affinché l'esonero non costituisca un'alternativa valida al rispetto dell'obbligo. Nel momento in cui sono aumentate le sanzioni, molte imprese sono state indotte a rileggere in maniera adeguata il senso della legge. Noi insistiamo per questo. Occorre anche dimostrare che all'interno delle imprese ci sono situazioni diverse da quelle di un tempo. Non tutte le fabbriche sono fonderie dell'800. Oggi ci sono strumenti di organizzazione della produzione che permettono non solo l'inserimento di persone con disabilità, ma anche una piena valorizzazione delle loro capacità e competenze. Su questo aspetto dobbiamo riflettere di più. Voglio essere chiaro: l'obiettivo non può essere trovare soluzioni perché una persona con disabilità sia "tollerata" in un'impresa, ma capire come un'impresa possa organizzarsi al meglio per avere il massimo di produttività e competitività utilizzando tutte le competenze possibili e disponibili. Bisogna avere il coraggio di assumere un punto di vista ampio per uscire dalla crisi. Questo è il test che deve superare un'economia di mercato per non trasformarsi in una società di mercato. Questo per me è un punto chiarissimo. Cosa volete che siamo? È chiaro che non siamo una società di mercato. Anzi, più il mercato ci sottopone a tensioni, più la società deve essere solidale e unita. Su queste fondamenta deve reggersi, e crescere, la nostra comunità regionale.

Le risorse che provengono dalla legge 68 sono trasferite dalle Regione alle Province, i centri per l'impiego sono di competenza provinciale. Le Province nella storia di questo Paese sono state il livello di governo del territorio. Da due anni attendiamo una riforma istituzionale, più volte annunciata. La mia idea è chiarissima: i servizi alle persone vanno vicini alle persone, la definizione delle politiche non può essere centralizzata ma deve saper agire e interagire con il sistema territoriale. Il rischio che si corre, quando nei processi di riforma istituzionale viene meno la coerenza, è quello di fare a pezzi le istituzioni e di mettere a rischio la stessa coesione dello Stato e, pertanto, della società.

La società. Affrontiamo anche questo concetto. Come già abbiamo sottolineato nel convegno organizzato dall'Assessore Marzocchi insieme al prof. Laville, non possiamo che essere una società plurale. Per passare da una gestione tollerata dell'esclusione ad un principio sistematico di inclusione e piena partecipazione di tutti i cittadini alla vita attiva e, dunque, alla vita democratica, occorre rendere più complesso il sistema economico. Occorre un nuovo paradigma economico che nella pluralità delle forme di scambio, nella molteplicità degli attori sociali coinvolti e nella diversificazione delle forme di lavoro, costruisca una società solidale

che nella complementarità degli interessi assuma la coesione e l'inclusione come fattori strategici per la crescita e il benessere collettivo.

L'idea di una società fatta di soldatini tutti uguali che mette alla porta chi non è omologato è finita. Nella pluralità esiste un principio, la diversità. È il diritto eguale di essere diversi. La lingua inglese utilizza tre parole per esprimere il concetto di diritto. Rights è il diritto dichiarato, quello che sta nei codici. Ma non è sufficiente. Entitlements descrive le possibilità date in una concreta realtà sociale di praticarlo, è una declinazione del diritto astratto in una serie di condizioni che permettono di esercitarlo. Anche questa seconda accezione è insufficiente per una società che vuole essere plurale. Serve infatti la capability, che significa garantire alle persone le effettive capacità di realizzare e usufruire di quel diritto, diritto che diviene l'effettiva misura dell'io nei confronti della società.

Right, entitlement, capability. Ragioniamo ancora su questi tre concetti, a partire dal primo. Right: le leggi nazionali, così come quelle regionali, sono adeguate? Lo erano forse in un'altra epoca e ora non lo sono più? Le abbiamo scritte influenzati da stereotipi che non corrispondono alla realtà? Le leggi esistono ma non sono scolpite nella pietra. In secondo luogo, entitlement; dobbiamo comprendere se stiamo generando le condizioni effettive. C'è un problema di risorse. Per creare le condizioni che permettono di esercitare un diritto dobbiamo poter contare su risorse certe e continuative. Il Fondo nazionale, che dal 2010 non è più stato finanziato, costituisce uno strumento imprescindibile per dare continuità agli incentivi che sostengono l'inserimento lavorativo. E infine ragioniamo ancora sulla capability. Come facciamo a permettere ai singoli, al sistema e alla comunità di essere strumentati? Le istituzioni devono fare di più ma è necessario che tutta la società civile si muova. È importante ad esempio capire non solo cosa fanno le cooperative sociali, ma anche come lo fanno perché questo crea il tessuto, crea la coesione e crea comunità. "Comunità" significa "essere capaci di mettere in comune delle cose". In questa epoca, figlia di 20 anni di individualismo sfrenato, oggi stiamo misurando il prezzo di quella ideologia. A quella ideologia si reagisce essenzialmente tornando a ragionare su che cosa possiamo mettere in comune, su che cos'è davvero il bene comune. Il bene comune si misura, ma si misura anche sulle difficoltà delle persone, che sono diverse ma che hanno lo stesso diritto di essere parte attiva e partecipe del bene comune. Questa conferenza, che ora dichiaro aperta, deve servire a questo. Grazie e buon lavoro.

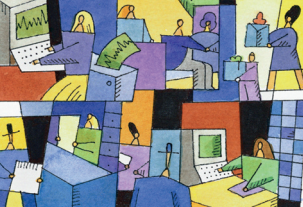
L'inclusione lavorativa alla luce dei dati di monitoraggio

Paola Cicognani

Responsabile Servizio Lavoro – Regione Emilia-Romagna

Con il mio intervento, restituisco ai partecipanti i risultati di un lavoro di monitoraggio che è stato sviluppato nel corso dell'ultimo anno. A ottobre 2012, per la preparazione di questa conferenza regionale, la Regione e le Province hanno avviato un percorso condiviso insieme alle associazioni che rappresentano le persone con disabilità, le parti sociali e il terzo settore. Sono stati costituiti due gruppi di lavoro distinti: un primo gruppo sugli indicatori di monitoraggio sull'inserimento scolastico, formativo e lavorativo delle persone con disabilità e un secondo gruppo di lavoro sulla responsabilità sociale delle imprese e del territorio. Sono stati realizzati 15 incontri nel corso dell'ultimo anno che hanno coinvolto complessivamente oltre 100 persone.

Cominciamo con l'analisi del contesto occupazionale nel quale si colloca la nostra conferenza. La regione Emilia-Romagna nel 2008 aveva il tasso di disoccupazione collocato al 3,2%, sostanzialmente indicava che vi era piena occupazione. L'Italia aveva invece un tasso al 6,7%. Nel secondo trimestre del 2013 quel tasso di disoccupazione è diventato in Emilia-



Romagna del 7,7%, in l'Italia del 12%. Negli ultimi venti anni non era mai stato raggiunta nella regione una disoccupazione così elevata. Nel corso della pesante crisi economica dei primi anni '90, in Emilia-Romagna il tasso di disoccupazione aveva raggiunto la quota massima del 6% nel 1993. Negli ultimi sei anni sono andati persi 15 anni di espansione del mercato del lavoro in questa regione ed i giovani sono i soggetti maggiormente colpiti dalla crisi. La regione Emilia-Romagna aveva l'11,1% di giovani sotto i 25 anni dis/inooccupati nel 2008 e si giunge al 26,4% nel 2012.

Il tasso di occupazione, cioè la quota di persone che lavora, era pari al 70,2% nel 2008; in tal modo la regione Emilia-Romagna aveva raggiunto gli obiettivi di Lisbona che chiedevano il 70% dell'occupazione come indicatore di piena occupazione in Europa. Nel secondo trimestre del 2013 siamo al 66,7% cioè abbiamo perso il 3,5% di tasso di occupazione che corrispondono circa a 60.000 posti di lavoro che si sono perduti dentro questa crisi.

Per quanto riguarda la popolazione target di questa conferenza, ovvero le persone che hanno una disabilità, il primo problema con cui ci siamo dovuti confrontare ha a che fare con la disponibilità dei dati, oltre che con questioni di definizione e classificazione. Gli ultimi dati ISTAT disponibili risalgono al 2004-05, sono pertanto straordinariamente vecchi. Solo nel 2014, l'ISTAT ci restituirà la nuova fotografia di quante sono le persone con disabilità nella nostra regione. Abbiamo preso così a riferimento le fonti informative della sanità, in particolare il numero delle persone in età lavorativa (15-64 anni) che ha l'esenzione del ticket sanitario per disabilità. Si tratta di 93.301 persone, pari ad un tasso di incidenza del 3,3% sull'intera popolazione della stessa classe d'età. I maschi sono più delle donne, sia in valore assoluto sia in valore relativo. Nel sistema educativo vi sono 13.254 allievi certificati ai sensi della legge n° 104 del 1992. Costituiscono il 2,3% del totale degli studenti inseriti nel sistema scolastico della regione. Queste cifre sono l'indicatore di una buona capacità di integrazione della scuola. Gli insegnanti di sostegno sono 6.181, quasi 2 allievi a testa nella media statistica regionale.

Per quanto riguarda il sistema formativo, gli allievi presenti nella formazione professionale nel periodo 2007-2012 – nella precedente conferenza si sono presentati i dati fino al 2006 - sono complessivamente 13.574. Tra questi, 4.246, pari al 31%, hanno frequentato percorsi di formazione iniziale per adulti; 3.105, pari al 23%, hanno sviluppato un tirocinio di transizione al lavoro; 1.685, pari al 12,4%, hanno frequentato percorsi ad accesso individuale; 1.366 persone, pari al 10,1%, sono iscritte in percorsi formativi nell'ambito dell'obbligo. Sono i ragazzini che frequentano i percorsi di istruzione e formazione professionale nel sistema integrato cui ha fatto riferimento l'Assessore nel suo intervento. Degli iscritti in percorsi per l'acquisizione della qualifica professionale, circa il 50% ha superato l'esame di qualifica, mentre il restante 50% ha acquisito solo crediti formativi.

Sul totale dei frequentanti, il 35,7% sono giovani con meno di 25 anni, il 20,8% tra i 25 e i 34 anni e il 20% ha un'età compresa tra 35 e i 44 anni. I giovani sono presenti in percorsi formativi più lunghi e strutturati, di maggiore durata, quali i percorsi di istruzione e formazione professionale (IFP) che durano 1000 ore all'anno per due anni; gli adulti sono inseriti in percorsi più brevi. Prevalgono all'interno della formazione professionale allievi con bassa scolarità. Solo il 23,5% delle persone che frequentano percorsi formativi ha almeno un titolo secondario, il 9,4% ha acquisito un diploma di qualifica, mentre il 67,1% ha al massimo la licenza media o un'abilitazione professionale. Rispetto alla condizione professionale, 5.873 sono persone disoccupate con precedenti esperienze lavorative, 2.194 sono in cerca di prima occupazione e 3.495 sono studenti. Solo 870 sono le persone con disabilità che hanno frequentato un percorso di formazione continua, in quanto hanno un lavoro.

Rispetto all'inserimento lavorativo tramite l'istituto del collocamento mirato, nel periodo compreso tra il 2007 e il 2012, 11.688 persone sono state avviate al lavoro, 6.615 uomini e

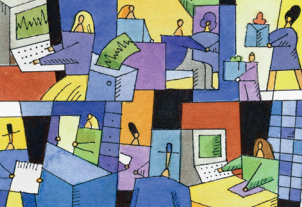
5.073 donne. Di queste, 8.729 persone sono state avviate al lavoro una sola volta, cioè hanno avuto un solo avviamento al lavoro, 1.980 persone sono state avviate al lavoro due volte, 989 persone più di 2 volte; questo significa che ci sono stati 16.503 avviamenti complessivi al lavoro in questi anni. Si hanno così 63,4 avviamenti ogni 100 iscritti al collocamento mirato. Dove eravamo prima della crisi? Eravamo a 68 avviamenti ogni 100 iscritti. Abbiamo così perso quasi 5 punti con la crisi. Per quanto riguarda le classi di età delle persone avviate al lavoro, le percentuali di addensamento massimo si hanno nelle classi di età adulta; il 31,8% delle persone ha infatti un'età tra i 35 e i 44 anni, il 30,1% tra i 45 e i 54 anni.

Come indicato all'inizio del mio intervento, la crisi colpisce soprattutto i giovani, sia coloro che trovano lavoro tramite i canali ordinari sia coloro che trovano un inserimento professionale tramite il collocamento mirato. Vi è da annotare tuttavia una differenza. Tra le persone con disabilità, si nota una maggiore stabilità del rapporto di lavoro sviluppato attraverso il collocamento mirato rispetto ai canali ordinari. I rapporti di lavoro sono per il 29,2% con il contratto di lavoro a tempo indeterminato, per il 65,9% a termine e per il 4,8% con altre forme contrattuali, quali l'apprendistato. Nella precedente conferenza del 2008, il tempo indeterminato interessava il 35% dei rapporti di lavoro attivati. Abbiamo perso 6 punti in termini di assunzioni a tempo indeterminato, anche se bisogna annotare che rappresentano una quota più elevata di quanto si registra nell'ambito del collocamento ordinario (12,4% degli avviamenti).

Se si analizza in quali settori produttivi trovano collocazione le persone con disabilità, si nota come il 51,5% è inserito nel terziario anche se è molto significativo il 40,8% degli avviamenti nell'industria. In termini di qualifiche professionali invece, il 10,5% delle persone sono state assunte con professioni tecniche ad elevata specializzazione, il 25% sono state inserite nelle professioni esecutive di ufficio, il 13,5% sono state inserite nelle professioni qualificate del commercio e dei servizi, e il 29% sono operai specializzati e semi-qualificati. Solo il 21,5% sono inseriti in professioni non qualificate. Dico questo con una certa enfasi perché uno degli stereotipi ricorrenti con cui ci misuriamo è che siano inserite solo in professioni di basso profilo. Questo significa che va tutto bene? No, ci sono molte cose da fare però il 78% è inserito in professioni qualificate e addirittura oltre il 10% in professioni di elevata specializzazione.

Passiamo ad analizzare ora il ruolo della cooperazione sociale nell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Sono state inserite nelle cooperative sia di tipo B sia cosiddette "miste" (A più B) 4.623 persone, di cui 2.004 con disabilità certificata e 739 pazienti psichiatrici. Si tratta di dati riferiti al 2008. Erano 2.166 nel 2005 e pertanto il tasso di incremento è molto elevato. Ci sono in media 16 persone svantaggiate per ogni cooperativa.

Passiamo ora ad analizzare i comportamenti delle imprese rispetto all'applicazione della legge 68/99. Fino alla soglia dimensionale dei 15 addetti non esiste l'obbligo d'assunzione. Oltre tale soglia, vi sono 13.114 imprese che devono riservare 38.941 posti di lavoro alle persone con disabilità. Più della metà delle aziende sono medio-grandi. Sono dati che si desumono dai prospetti informativi che le imprese comunicano ai servizi per l'impiego attraverso il SARE, sistema telematico delle comunicazioni obbligatorie relative al mercato del lavoro della Regione Emilia-Romagna. Solo una parte dei posti di lavoro afferenti alla "quota di riserva" sono tuttavia coperti oppure realmente vacanti. Entrano infatti in gioco molti istituti previsti dalla legge 68/99. Analizziamoli. Del totale dei posti ne sono occupati 25.258; poco più di 800 li perdiamo in quanto una parte delle imprese plurilocalizzate decide di compensare la quota d'obbligo in altri territori. Poi vi sono 2.138 posti per cui sono stati concessi esoneri perché legati a produzioni pericolose, non adatte a garantire un inserimento lavorativo sicuro per le persone con disabilità. Altri 2.907 sono sospesi dall'obbligo, in imprese in crisi, dove sono in corso procedure di cassa integrazione oppure di mobilità. Per ulteriori 2.304 è stato già realizzato un programma di assunzioni a seguito dell'intervento degli operatori del collocamento mirato delle Province che hanno promosso e stipulato convenzioni, accordi con



le imprese ove sono stati individuati i posti vacanti. Di tutti i 38.941 posti della “quota di riserva” risulta così che solo 5.523 sono effettivamente scoperti, pari al 14% dei posti teorici disponibili: 2558 nelle pubbliche amministrazioni, soprattutto centrali, e 2.965 nelle imprese private. Nel 2008 ve ne era il 33% e ciò significa che è stato fatto un lavoro straordinario da parte di tutte le amministrazioni competenti - sia dalle amministrazioni provinciali sia dagli organismi di vigilanza e di controllo - per ridurre il più possibile l'area dell'elusione. Passare dal 33% al 14% significa che sono stati più che dimezzati i posti scoperti da riservare all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Quante sono le imprese che ricorrono agli istituti normati dalla legge 68/99? Erano 334 quelle che nel 2008 avevano posti di lavoro sospesi per ricorso agli ammortizzatori sociali, nel 2012 sono 916; erano 613 le imprese con almeno un esonero autorizzato e si sono ridotte a 451; erano 641 le aziende che ricorrevano alle compensazioni territoriali e sono aumentate a 1.119; erano 1.095 le imprese che avevano stipulato una convenzione con i servizi per l'impiego competenti e sono 1.085, rimaste in numero pressoché stabile; erano 31 le imprese che avevano stipulato una convenzione ai sensi legge regionale 17/05 e sono diventate 84. Se analizziamo i posti, registriamo che 9.770 derivano da convenzioni che sono state stipulate dai centri per l'impiego ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99, che consentono la programmazione delle assunzioni in obbligo. Vi sono poi 671 posti occupati da persone con disabilità in 537 imprese che non rientrano tra quelle obbligate dalla legge di settore.

Nell'applicazione della legge 68/99 si registra un profilo che evolve positivamente nella nostra regione, anche in questi anni di crisi economica. Nel frattempo, l'utenza dei servizi del collocamento mirato delle Province si mostra in crescita. Nel 2008 erano 30.000 le persone iscritte al collocamento mirato, nel 2013 sono 40.341, quasi 10.000 in più. Le iscrizioni annuali si sono mostrate in calo tra il 2007 e il 2011 mentre si registra una crescita nel 2012. La fascia di età nella quale perdiamo persone che si iscrivono, sono gli over 55; aumentano invece i giovani con meno di 24 anni di età, che sono circa il 15%. Le classi d'età più numerose sono quelle centrali dai 35 ai 54 anni con il 55% del totale delle iscrizioni del 2012.

Gli utenti con disabilità dei servizi per l'impiego erano 9.385 nel 2008 ed hanno ricevuto 31.275 prestazioni; nel 2012 le persone che hanno avuto accesso ai servizi sono state 12.687, quindi sono cresciute di oltre 3.000 unità, ed hanno ricevuto 54.779 prestazioni. Fino al 2008 ogni singola persona riceveva nella media circa tre prestazioni dal collocamento mirato e/o dai servizi del centro per l'impiego; nel 2012 ne ha ricevute più di 4. Analizziamo quali sono le prestazioni che sono state erogate dai servizi. Il 51% delle persone hanno ricevuto accesso ai servizi attraverso la presa in carico e la stipula di un patto di servizio, strumento giuridico che è necessario per essere avviati al lavoro. Il 35% ha fatto dei colloqui orientativi; il 12% ha ricevuto consulenza orientativa; il 7,4% è stato inserito in azienda con l'istituto del tirocinio; il 27,7% ha ricevuto percorsi di accompagnamento al lavoro; il 25,7% ha usufruito del servizio di intermediazione per l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro; il 33,8% è stato pre-selezionato, si sono fatte pertanto le verifiche sulla disponibilità effettiva ad essere collocato al lavoro per ricoprire posti vacanti coerenti con la propria candidatura. Le persone che hanno usufruito di un tirocinio in azienda dai centri di collocamento mirato sono state 2.115 tra il 2007 e il 2011 per un totale di per 2.973 avviamenti. La maggioranza ha svolto pertanto solo un'esperienza di formazione on the job. Molte persone - il 40,4% - sono adulte ed hanno svolto tirocini per essere ricollocati nel mercato del lavoro. Non sono pochi. Significa che c'è difficoltà a permanere nel mercato del lavoro. Cosa è successo alla fine del tirocinio, quante sono le persone che hanno ricevuto una collocazione nel lavoro stipulando un contratto con l'azienda? Il 52,3% delle persone che hanno svolto un tirocinio hanno avuto poi un'occasione di lavoro. Il 18% di queste persone ha stipulato un contratto

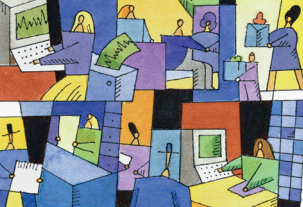
all'interno della stessa azienda in cui ha svolto un tirocinio, il 34,3% in un'azienda diversa. Questo ci indica che si tratta di uno strumento efficace, se utilizzato correttamente, per l'occupabilità, in quanto consente alle persone di trovare un'occasione di lavoro anche in una azienda diversa da quella in cui si sono inizialmente inserite.

Passiamo ora ad analizzare gli aspetti finanziari legati alle politiche per l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità. Per quanto riguarda il Fondo nazionale (FND), i trasferimenti alle Province negli anni 2008-2010 sono stati pari a € 16.856.000 mentre ammontavano a 11.000.000 di euro quelli derivanti dal Fondo regionale (FRD). Nel periodo 2011-2013, 53 milioni di euro sono stati attribuiti dal FRD, che è alimentato dalle risorse versate dalle imprese per gli esoneri e per le sanzioni amministrative che ricevono per non aver ottemperato alle disposizioni legislative. Di queste risorse, 23.000.000 di euro sono già stati spesi dalle Province per sostenere le azioni e gli interventi per l'inserimento lavorativo indicati nelle linee di indirizzo triennali condivise con tutti i soggetti istituzionali e di rappresentanza. La quota restante serve per finanziare le iniziative in corso di realizzazione. Dal 2010 al 2013 le risorse sono state spese per il 38,4% in piani di inserimento lavorativo, di sostegno e di supporto all'auto-imprenditorialità, il 30,2% in interventi formativi, l'11,6% per incentivi alla stabilizzazione occupazionale, il 9,7% per la promozione dei tirocini.

Tra risorse comunitarie, nazionali e regionali erano disponibili dal 2000 al 2006 circa 117.000.000 di euro, mentre per il periodo 2007-2013 sono stati disponibili 111.313.000 di euro circa, il 4,7% in meno. Il FRD ha compensato i tagli rilevanti delle risorse comunitarie - la nostra regione aveva il 40% di risorse in più nella programmazione del Fondo Sociale Europeo 2000-2006 - e del FND.

Quali sono gli obiettivi che dobbiamo raggiungere insieme per il futuro? Il primo è dare piena attuazione alla legge n° 68 del 1999 e centrare l'obiettivo di ridurre quasi del tutto le scoperture dei posti disponibili. Vi dicevo prima che siamo passati dal 33% al 14% di scoperture e per la prossima conferenza vogliamo avere un indicatore ancora più contenuto. Inoltre, come diceva l'Assessore, bisogna aumentare gli standard di qualità delle prestazioni per il collocamento mirato e garantire l'uniformità su tutto il territorio regionale. È necessaria pertanto un'azione di sistema da parte della Regione con tutti gli operatori coinvolti. Si deve garantire uniformità e omogeneità nell'erogazione dei servizi e nello sviluppo delle politiche d'integrazione, bisogna semplificare gli adempimenti amministrativi e la Regione si fa carico di questi aspetti, si fa portavoce in quanto i grovigli amministrativi della legge 68/99 sono ormai diventati inestricabili anche per gli operatori che devono fare i conti con la sua attuazione, con le risorse finanziarie che devono essere certe.

Tra sei mesi faremo insieme una verifica sul primo stato di attuazione della nuova legge regionale sull'istituto del tirocinio, modificato attraverso la legge regionale n° 7 del 2013. Ad oggi le condizioni tecniche perché i tirocini di tipo C possano svolgersi sono state rispettate. Sono stati costituiti tutti i 9 Organismi Tecnici di Valutazione, 7 a livello provinciale e 2 a livello distrettuale che devono consentire la deroga sulla ripetibilità dell'istituto sul fatto che sia la pubblica amministrazione a pagare la borsa cui ha diritto il tirocinante, pari a 450 euro mensili. Gli organismi sono tutti operativi ed è stato deliberato il format regionale di presa in carico, sono stati definiti gli obiettivi collegati agli standard di competenza che le persone devono raggiungere attraverso i tirocini, sono state previste regole e sanzioni per i soggetti ospitanti e per i soggetti promotori dei tirocini, affinché sia garantito un utilizzo corretto e di qualità di questo istituto; la Giunta regionale assegnerà a breve 12.000.000 di euro ai soggetti competenti affinché l'esercizio di questo diritto sia effettivo per poter pagare la borsa.



Il monitoraggio sull'integrazione delle persone con disabilità che vi ho presentato è stato realizzato con l'assistenza tecnica di ERVET e la collaborazione di varie Direzioni generali della Regione. Vorrei ringraziare tutti i collaboratori del Servizio lavoro, tutte le Amministrazioni provinciali che hanno collaborato con noi e ringrazio il dottor Marzano che ha guidato il gruppo preparatorio della conferenza che ha condiviso nel corso dell'ultimo anno l'attività di monitoraggio.

Grazie a tutti.

Alcune considerazioni

Raffaele Fabrizio

Responsabile Servizio integrazione socio-sanitaria e politiche per la non autosufficienza – Regione Emilia-Romagna

Volevo portare il saluto dell'assessore Lusenti, che per impegni improvvisi che hanno qualche attinenza con le cose di cui parliamo qui, non ha potuto tenere fede all'impegno preso. Quindi svolgerò alcune considerazioni che lui mi ha pregato di portare a questa conferenza. Non può essere presente qui, perché in questi giorni è in atto una profonda discussione a livello nazionale che ha a che fare con la garanzia della sostenibilità del sistema sanitario nazionale. È impegnato in questa profonda discussione sul rinnovo del patto della salute che sostanzialmente è la premessa perché possa essere, mi riferisco ad alcune cose dette nei primi interventi, ricondivisa la vision, quindi una prospettiva che riguarda sia il sistema sanitario ma anche il sistema socio-sanitario. L'assessore Lusenti quindi è lì per presidiare la possibilità che anche le cose di cui parliamo qui possano avere sostenibilità nel nostro futuro prossimo.

Alcune brevissime considerazioni. Prima di tutto, una cosa che è stata richiamata fortemente anche dall'intervento dell'assessore Bianchi, è la presenza di un filo comune nelle politiche regionali rispetto alla disabilità, che è quello di creare sempre più e sempre meglio un sistema complessivo di interventi capace di accompagnare e sostenere la persona con disabilità nelle varie fasi della vita, dalla nascita al percorso scolastico, all'inserimento lavorativo, laddove c'è necessità alla presa in carico e alla cura. Credo che questo debba costituire il richiamo forte a un maggiore impegno e a una maggiore integrazione di tutti i livelli, a cominciare dal livello regionale sino a tutti i livelli istituzionali.

Questa è una prima cartina di tornasole sulla quale fare le verifiche e giudicare i risultati delle nostre politiche, per superare eventuali retaggi di settorialismi e approcci passati che non mettono al centro la persona. L'integrazione nasce dalle persone, non deve nascere da modelli organizzativi oppure da esigenze organizzative. In quest'ottica, evidentemente, l'inclusione lavorativa rappresenta una base, un elemento fondamentale per garantire l'inclusione sociale e la partecipazione sociale e l'autodeterminazione. Stiamo parlando di un elemento che è il cuore; dai numeri esposti viene un primo elemento, la possibilità nel prossimo futuro di migliorare nel senso che l'area delle persone con disabilità senza occupazione è ancora un'area significativa.

Abbiamo visto, tra l'altro, che le possibilità di vincolo normativo hanno uno spazio che si è ridotto nel corso di questi anni, ma che vede - e colgo questa come riflessione importante da condividere a diversi livelli - non solo soggetti privati ma anche le pubbliche amministrazioni carenti da questo punto di vista. Credo che questa possa essere un'azione significativa. Complessivamente abbiamo più di 5000 opportunità, qualcosa di molto significativo. In questa area, che la crisi economica sottoposto, come tutte le aree di attività, a forte pressione, esistono delle condizioni di maggiore fragilità che sono state richiamate e forse necessitano di approfondimenti specifici. Penso ai giovani, alle donne, penso a un'area molto particolare, quella delle disabilità più gravi, psichiche, intellettive e relazionali, sulle quali è necessario un maggiore lavoro comune.

Credo che la strada intrapresa con più forza negli ultimi anni, quella dell'integrazione delle politiche, sia il messaggio e l'elemento comune che può portare a valore gli sforzi di tutti. Da questo punto di vista, negli ultimi mesi, nell'ultimo anno, si sono attivati strumenti importanti di collaborazione. Ci sono tavoli tecnici interassessorili che stanno approfondendo questo tema e hanno prodotto alcune cose che verranno presentate domani quindi è un lavoro in divenire, e credo che in questo quadro i primi mesi di applicazione della legge 7 e la sua attuazione, che probabilmente anche per le scadenze nazionali ha potuto non esplicitare a pieno le forme di coinvolgimento di partecipazione, possa nei prossimi mesi, in relazione alla scadenza che veniva ricordata della prima verifica semestrale, recuperare quella ricchezza di contributi di tutti i soggetti e approfondire un tema che dovrebbe esserci a cuore, il tema dei criteri di deroga previsti appunto per condizioni particolari.

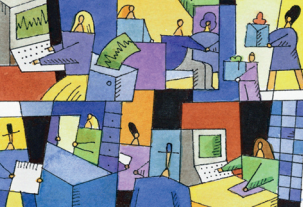
Per quanto riguarda l'area più specifica dei temi legati alla salute e al benessere, credo che vada ricordato come una importante innovazione di questa regione, la creazione dal 2007 del Fondo Regionale per la non autosufficienza, in qualche modo questo ha costituito un pilastro, un baluardo anche in una situazione di crisi.

Vorrei ricordare l'immissione di nuove risorse rispetto alle persone che si ritrovano in situazioni di dipendenza, circa 120.000.000 in più derivati dal bilancio regionale e dalla contribuzione dei cittadini, in misura significativa sono stati spesi nell'area della disabilità. Siamo passati da una spesa di 105.000.000 nel 2007, a una spesa di 150.000.000 nel 2012 nel settore della disabilità, e questo proprio negli anni della grande sofferenza. Per questo il Fondo tocca ed entra in relazione almeno con 15000 di persone con diversi livelli di disabilità ma la cosa che mi interessa sottolineare, è che a differenza di scelte operate da altre Regioni, in questa Regione il fondo per gli anziani e per le persone con disabilità è stato allargato nelle sue finalità.

Si è deciso di non finanziare soltanto i servizi storici, pesanti, hard, ma di essere al servizio della costruzione, dell'accompagnamento di percorsi di vita unitari. Rispetto ai temi di cui parliamo oggi, ci sono due ambiti rispetto ai quali le risorse sono state utilizzate negli ultimi anni. Da una parte, attività di socializzazione che favoriscono la fruizione di diritti quali, appunto, la partecipazione ad attività sportive o altro, e una parte importante finanziata con il fondo che riguarda diverse esperienze diversamente connotate che possiamo rappresentare sinteticamente come laboratori protetti o centri occupazionali. Su quest'area, il fondo spende circa 21 milioni ogni anno e ci sono poco meno di 2700 persone con disabilità interessate da questa area, da coinvolgere in questa riflessione anche se hanno caratteristiche di iniziative che non possono e non hanno tutte le qualifiche per essere identificate come inserimenti lavorativi, ovviamente.

Siamo in una via di mezzo tra l'attività di servizio e l'attività di significativa di autonomia. Vi è un'altra area problematica, che crediamo che la recente legge e la recente normativa regionale possano aiutare progressivamente chiarificare, ed è come le aziende USL negli ultimi anni hanno cercato di sopperire al bisogno di forme diverse di sostegno attraverso borse lavoro eccetera. Credo che il processo avviato con la legge 7 e i lavori che si stanno compiendo possono e debbano portare a maggiore uniformità e a una riflessione sull'efficacia di questi strumenti, sempre nel ragionamento sulle deroghe condiviso e previsto. Sul ruolo della cooperazione sociale, non dico nulla perché i numeri sono già stati ampiamente esposti.

Dico soltanto che rafforzando l'affermazione precedente ricordando l'importanza del fondo, i servizi delle cooperative di tipo A dove sono inserite tante persone con disabilità hanno potuto resistere e hanno prospettive grazie al fondo per la non autosufficienza. Quindi è un contributo anche da questo punto di vista. Vi è poi un'area importante, che per quanto riguarda la salute, vanno portati a sintesi, ed è l'area della salute mentale. Qui parliamo complessi-



vamente di 2800 persone che hanno a che fare con forme di relazione anche qui uniformare, c'è uno specifico gruppo di lavoro ed è un'area che in parte può trovare e trova risposte negli strumenti che abbiamo visto appena descritti ma in parte non riesce per motivi complessi. Tutto questo per dire che probabilmente la strada intrapresa di forme di integrazione e collaborazione deve essere estesa a livello regionale e diventare sistema anche a livello locale. Perché non è possibile produrre risultati significativi al di là di un patto di corresponsabilità degli attori e non parlo solo degli attori pubblici.

Penultimo tema molto particolare e specifico e direi anche dolente. Si tratta degli accertamenti della condizione di invalidità. Da questo punto di vista la Regione nel 2008 fece una legge importante che aveva un obiettivo: piegare i percorsi e gli strumenti amministrativi ai bisogni delle persone. Si era tentata un'operazione molto significativa di ricomposizione delle diverse responsabilità, di semplificazione dei percorsi, di unificazione degli strumenti e delle basi dati di informazioni sulle persone, operazione che se avesse potuto compiersi davvero, avrebbe rappresentato la base da un punto di vista delle conoscenze, dei bisogni di personalizzazione e dall'altro di percorsi amministrativi in modo integrato e modificato. Sapete tutti che l'articolo 20 decreto legislativo 78/2009 poi convertito in legge che ricordo porta un titolo esemplificativo "Contrasto alle frodi in materia di invalidità civile", questo ha interrotto questo percorso e ha reso difficoltoso, se non impossibile, il raggiungimento di quel disegno della legge regionale.

Oggi la Regione, assieme alle associazioni, più volte ha posto a livello nazionale l'esigenza di una revisione delle verifiche degli accertamenti, tornando a porre con forza l'esigenza di semplificazione, di unificazione dei percorsi, non legandoli esclusivamente al riconoscimento di benefici economici ma riportando il tutto in una logica che alla fine significa anche risparmio di risorse professionali, economiche e finanziarie, con il coinvolgimento importante e decisivo della persona disabile e delle associazioni in questo percorso. Se si tratta di mettere in piedi una attività che mira alla personalizzazione di percorsi di vita, questo deve essere fatto con l'assoluta partecipazione delle persone, quindi ribaltando la logica che ha dominato l'intervento di questi anni, arrivando anche a rimettere in discussione questo approccio di verifica a campione che in ogni legge finanziaria sembra essere la bacchetta magica per recuperare risorse rispetto a questo fatto, ma costruendo assieme alle Regioni e agli enti locali dei sistemi ordinari di monitoraggio e di verifica che garantiscano l'uso corretto delle risorse.

Tutto questo è materia che entrerà e dovrà entrare nella nuova stagione di programmazione sociale e sanitaria che si traduce a livello di ambito distrettuale con i piani per la salute e il benessere sociale, garantendo, quindi, in questo senso maggiore efficienza. C'è, a livello di sistema sanitario, una grande sfida, una sfida che verrà ulteriormente presentata in una iniziativa a fine mese, importante, nella quale si tenterà di condividere con la comunità regionale la visione e il sistema, le scelte fondamentali del sistema; vorrei ricordarne alcune che l'assessore Lusenti con forza sta proponendo in queste settimane anche perché danno il senso dei valori che si vogliono attuare e rendere esigibili.

Una delle quattro azioni fondamentali sarà quella di recuperare efficienza e risorse in tutto ciò che sta dietro il rapporto diretto con le persone, non sul fronte direttamente assistenziale delle cure ma che rappresenta il backstage della produzione di cura. Lui fa diversi esempi, dalla gestione della logistica alla gestione di una tesoreria unica regionale, a una valorizzazione dei patrimoni delle aziende; sono possibili recuperi di risorse, ma la cosa che volevo dirvi è un'altra. Viene detto con chiarezza sempre dall'Assessore che questo recupero di risorse deve essere messo come un plus di risorse per i servizi alle persone. In questo, il ruolo delle associazioni è fondamentale. Abbiamo sperimentato una modalità nuova, un protocollo con le due Federazioni che in qualche modo rappresentano la sintesi delle associazioni; credo che una riflessione debba essere fatta sia sull'efficacia della gestione di questo protocollo e soprattutto sia sulla necessità di mettere in linea anche normative precedenti e strumenti

preesistenti per ridefinire complessivamente modalità di espressione e di concertazione e condivisione con le rappresentanze delle associazioni che rendano più efficaci e produttive le stesse.

Grazie.

Il ruolo dell'INPS nel sistema di accertamento e verifica della disabilità

Daniele Severi

Responsabile Centro medico-legale – INPS Forlì-Cesena

Ringrazio gli organizzatori. Anch'io sono portatore di saluti e di ringraziamenti del professor Piccioni, coordinatore medico-legale nazionale dell'INPS.

Avevo pensato casualmente di iniziare questa mia relazione con un piccolo excursus storico su come INPS è entrata nel sistema nell'invalidità-disabilità, non sapendo a quale periodo si riferisse la precedente conferenza nazionale. Vedendo l'evoluzione della normativa capirete perché oggi INPS è presente qui mentre nella precedente conferenza invece non c'era.

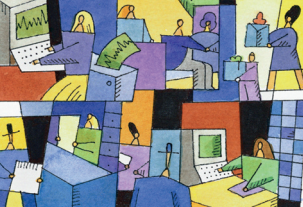
La prima legge che porta il nostro Istituto all'interno del sistema dell'invalidità civile è del 2005, la legge 248 che all'articolo 10 stabilisce che l'INPS subentra al MEF nel controllo dei verbali relativi alle prestazioni di invalidità e disabilità. Questo controllo aveva girato presso enti differenti, prima presso le vecchie commissioni medico ospedaliere poi le commissioni militari, poi era passato al MEF e da ultimo alla fine del 2005, passa all'INPS e l'inizio effettivo dell'attività risale al 2007 quindi alla fine della precedente conferenza regionale dell'Emilia-Romagna. In questa fase, facevamo solo un controllo formale e sostanziale sui verbali delle ASL.

Nel 2008 la legge 133 fissa un piano di verifiche straordinarie, piano che doveva essere triennale inizialmente, iniziare nel 2009 e terminare nel 2011, ma che tuttora è in corso. Il Governo quindi ha stabilito di controllare a campione tutti gli invalidi disabili titolari di prestazioni economiche. Infine, arriviamo al 2009 con la legge 102, appena citata, che all'articolo 20 stabilisce che le commissioni mediche dell'ASL cosiddette di prima istanza devono essere obbligatoriamente integrate con un medico INPS e al comma 2, fissa un principio attualmente basilare, che in ogni caso l'accertamento definitivo dell'invalidità e della disabilità spetta all'INPS, quindi il verbale definitivo può essere solo quello dell'INPS. La legge è stata recepita con la circolare 131 del 2009 che fissa le procedure per ottenere i verbali di invalidità e disabilità.

Oggi le procedure partono inderogabilmente dalla presentazione di un certificato medico telematico e di una domanda medica telematica; solo dall'abbinamento del certificato con la domanda può andare avanti tutto il processo successivo. Perché? Vi era un'esigenza di creare una banca dati nazionale sul fenomeno invalidità-disabilità; questa non poteva essere creata dalla frammentazione precedente, essendo questa materia di pertinenza delle regioni. L'INPS è rimasto uno degli ultimi enti a valenza nazionale, quindi la procedura è stata implementata così. Quali sono o nostri interlocutori? Certificati medici.

Nel triennio in cui è partito tutto il processo telematico, dal 1 gennaio 2010 al 31 ottobre 2013, il numero dei certificati medici arrivati nella provincia di Forlì per tutte le prestazioni, pari a circa 35.000, la maggior parte dei certificati medici telematici pervengono dal medico. Quando diciamo "medico", intendiamo un qualsiasi medico che ha chiesto le credenziali di accesso al sistema telematico INPS; il certificato medico può essere fatto da qualsiasi medico purché possa entrare nel nostro sistema telematico.

Quando diciamo "medico", per la maggior parte dei casi parliamo del medico generale (cosiddetto "di base"). I medici di base purtroppo sono oberati da una quantità di richieste, devono fare molte cose e facendo molte cose tralasciano qualche parte della professione, che non è proprio indispensabile.



Chi fa medicina legale sa che questa parte spesso è tralasciata; perché vi dico questo? Perché i dati che vi fornirò sulla legge 68 sono parzialmente falsati dal fatto che il medico, quando fa il certificato per l'invalidità, si trova una serie di caselle da riempire, cioè a cosa è destinato il certificato.

Può servire per l'invalidità civile, per la legge 104, per la legge 68, eccetera. Spesso non sapendo a cosa corrisponde la legge 68, la casella viene barrata anche per soggetti che non possono avere collocamento lavorativo, per esempio persone ultraottantenni, novantenni e così via. Questo falsifica il dato statistico. Domande telematiche. I nostri interlocutori principali sono i patronati. Il processo parte dalla compilazione del certificato da parte del medico.

Con il certificato stampato in forma cartacea l'interessato va al patronato e il patronato trasmette questa domanda a inps; l'abbinamento fa partire il processo. Quando arrivano le domande, INPS trasmette le domande alla ASL, perché la prima visita per qualsiasi tipo di prestazione deve obbligatoriamente essere fatta dalla commissione medica della ASL, integrata con il medico INPS. Il verbale della ASL viene poi ritrasmesso a INPS per la validazione definitiva della commissione medica provinciale. Su questo punto, INPS e regione Emilia-Romagna hanno lavorato molto per cercare di snellire il più possibile; c'è stata una grossa collaborazione perché questo tipo di passaggio sia effettuato anche questo per via telematica permettendo di accorciare notevolmente i tempi.

Capite anche voi che tutto questo andare avanti e indietro necessariamente rischia di allungare i tempi. Quando il verbale arriva all'INPS ci sono due possibilità, se il verbale va bene la commissione provinciale non trova criticità e lo valida. Se trova qualche criticità, viene sospeso e la persona viene chiamata viene convocata. I verbali validati che secondo la commissione provinciale sono sostanzialmente a posto vengono inviati per via telematica dopo essere stati inseriti nel sistema informatico INPS, alla direzione generale cui spetta la validazione definitiva della commissione medica superiore. A quel punto il verbale diventa definitivo e viene notificato all'interessato. Gli unici verbali che attualmente hanno valore legale sono quelli che portano l'intestazione INPS, intestazione informatica o in alcuni casi, perché abbiamo ancora problemi informatici, sempre con il timbro di validazione della commissione INPS. Adesso vorrei darvi qualche dato. Queste sono le domande arrivate nel 2013 in tutta la regione Emilia-Romagna. Su un totale di domande di tutte le prestazioni, invalidità civile, legge 104, cecità, sordità, ecc., su un totale di 150.000 domande circa, le domande sulla legge 68 sono 6527, il 4,3%.

Come potete vedere il prodotto, almeno per noi, è abbastanza piccolo. Questo è il dato di prima scorporato per provincia da cui si vede che la provincia più virtuosa ai fini della 68 è la provincia di Modena mentre per motivi che non so spiegare (ma forse visto l'uditorio lo capite meglio voi), la provincia di Forlì è l'ultima nella regione. Questo è il dato scorporato della provincia di Forlì. Dal 1 gennaio 2010 alla fine di ottobre 2013, su circa 55.000 richieste di prestazione, il collocamento erano 857. Se guardiamo i dati anno scorporato per anno, 2010, 2011, 2012, la legge 68 è la prima colonna sulla destra, vedete che i dati sono grosso modo costanti, c'è stato un picco nel 2011, con il 2% circa ma per il resto è circa dell'1,5%.

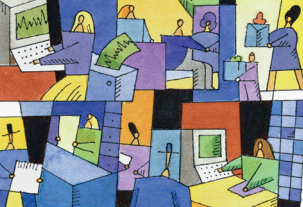
Da chi provengono le domande? Questa rilevazione è del 2012. Su un totale di circa 350 richieste per legge 68, l'interessato cioè il titolare del verbale, lo ha chiesto in circa 250 casi. Una fetta non indifferente di richieste è arrivata da centri per l'impiego oppure direttamente dai datori di lavoro. Adesso arriviamo alla legge 68. Chi sono coloro che possono usufruire e accedere al percorso della legge 68? Viene fissato dall'articolo 1 della legge. Ho volutamente diviso la scritta nelle parti blu e nelle parti nere perché quelle in blu cadono sotto il diretto controllo dell'INPS, perché? Possono richiedere le prestazioni legate alla legge 68 i titolari di invalidità civile superiore al 45% quindi dal 46% in poi, i titolari di prestazioni per non vedenti

o sordomuti; oggi tutti questi verbali devono essere nel sistema informatico INPS e vengono controllati dalle commissioni mediche INPS. Possono accedere ai benefici della 68 anche le persone invalide del lavoro con percentuale superiore al 33%, questa è una competenza INAIL, le persone con invalidità di guerra o di servizio e competenze di commissioni del MEF. Mentre per le persone sordomute la dizione che utilizza la legge 68 per accedere ai benefici è identica a quella che viene utilizzata per accedere al beneficio economico, l'indennità di comunicazione, per le persone cieche è diverso perché hanno il beneficio economico se sono ciechi assoluti o cosiddetti ventesimisti, mentre per accedere percorsi della legge 68 basta essere un cosiddetto decimista, con visus non superiore a 1/10; anche qui, le persone che hanno il requisito, invalido civile al 46% o ventesimista, che vogliano accedere ai benefici della legge 68 devono presentare una domanda telematica e un certificato medico telematico per la legge 68. I certificati di domanda arrivano all'INPS che le trasmette alla ASL per la verifica; a questo punto, la verifica viene fatta tenendo presenti i principi, i principi della legge regionale 4 del 2008 che prende come spunto e riferimento generale la classificazione internazionale ICF; si tratta di una classificazione internazionale che parte da un concetto molto avanzato della disabilità. Prima di tutto, parte dal concetto che tutti siamo disabili, in percentuali diverse tutti abbiamo qualche disabilità. ICF dice che non dobbiamo guardare il disabile in senso negativo. In invalidità civile quando facciamo una valutazione e diciamo che uno è invalido al 50% diciamo che sulla sua capacità lavorativa media perde il 50%.

L'ICF dice, invece, che dobbiamo guardare quali sono le sue abilità, quali sono le abilità in atto e quali sono le abilità potenziali e come intervenire su queste abilità. Da questo principio nasce il verbale che viene redatto dalla commissione ASL; si tratta di un fascicolo che prende in considerazione vari punti, un inquadramento generale del soggetto, percorso scolastico-formativo, la definizione delle capacità in vari settori, capacità di informazione, capacità motorie, di postura, movimento degli arti, capacità di interazioni complesse, capacità di interagire con fattori ambientali e situazioni lavorative.

Dopo questo percorso si arriva a una scheda dove viene indicato cosa può fare o non può fare il disabile eventualmente collocato al lavoro; questo è un esempio di verbale reale che concludeva che non si poteva fare movimentazione dei carichi, non poteva lavorare in altezza, ecc... tutte indicazioni per il datore di lavoro. Si arriva quindi al verbale finale. Adesso mi preme farvi vedere come era composta la commissione ASL che valuta la legge 68. C'è un medico legale in qualità di presidente, c'è lo specialista della ASL relativo alla disabilità di cui soffre il soggetto interessato, sarà uno psichiatra se il soggetto è un paziente psichiatrico, ecc., il medico del lavoro, il medico di categoria... Con la legge 102 deve essere presente il medico dell'INPS e infine un operatore sociale. È una commissione molto complessa. Significa che quando andiamo a controllare questi verbali perché devono poi tornare da noi per essere validati, il controllo che facciamo è abbastanza formale perché INPS non ha le strutture e le possibilità per avere queste figure professionali per fare una valutazione così mirata. Il nostro controllo, diciamo, è piuttosto alla fonte. Noi vediamo se effettivamente la percentuale di invalidità per cui il soggetto è stato avviato alla legge 68 va bene, se è il 46%, il 50%, il 60% che gli è stato dato che gli permette di accedere alle legge 68 è corretta.

Attenzione, noi abbiamo un controllo alla fonte ma anche un controllo successivo. Se la legge 102/2009 dice che l'INPS valida tutti primi verbali, ma l'INPS fa anche le verifiche più tardi dei verbali perché non verbale di invalidità civile può essere definitivo ma anche andare incontro ad una revisione. La commissione ASL può dire che va bene al 75% ma che il soggetto interessato deve essere rivisto tra tre anni. Quella revisione non è fatta dall'ASL ma dall'INPS; questo apre un altro problema per la 68, perché una persona che viene definita invalida civile al 75% in un certo anno può accedere al percorso formativo della 68 ma se dopo tre anni avviene la revisione INPS e quella percentuale viene portata sotto il 46%, allora il soggetto



non ha più i requisiti medico-legali per il collocamento obbligatorio. Questo, però, credo che sia stato già chiaro dall'inizio, crea la dicotomia peggiore del sistema, come già preannunciata dal relatore precedente. Purtroppo il sistema è stato implementato così perché questa duplicazione continua, questi passaggi continui non lo rendono certamente agevole.

Le forme di collaborazione sono state proposte dall'INPS e fornite dalle Regioni. È un vecchio sogno della medicina legale. Io lavoro in INPS dal 1986 e già allora si parlava del polo unico medico-legale. Si parte dal presupposto che una persona disabile rimane tale in qualsiasi situazione si possa trovare. Già nell'86 si diceva che non ha senso che un soggetto debba entrare in un percorso di valutazione di invalidità in ambito INPS, poi magari in INAIL, poi in invalidità civile poi per la legge 104. Già allora si sperava in un unico polo medico legale per una valutazione globale che diviene necessariamente organica e che poi si ripercuote necessariamente sulla qualità e la velocità delle prestazioni.

Stamattina parlavo con il presidente del comitato provinciale, noi con la duplicazione del processo INPS/ASL, sul nostro prodotto principale che è la liquidazione delle competenze per invalidità civile, perdiamo tantissimo tempo che non permette di fornire la prestazione in tempi accettabili all'invalido e fa perdere soldi alla collettività perché più tempo perdiamo più soldi paghiamo in interessi.

Vi ringrazio.

Le funzioni di controllo nell'attuazione della legge n. 68/99 e il sistema degli esoneri

Aniello Pisanti

Direttore della Direzione Regionale del Lavoro dell'Emilia-Romagna – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Vi porto i saluti del Segretario Generale Pennesi, e del Ministro del Lavoro Giovannini.

La funzione sul territorio degli uffici territoriali del Ministero del Lavoro, le direzioni territoriali e regionali del lavoro, sostanzialmente oggi è una funzione di controllo. Noi riprendiamo dalla vecchia denominazione "Ispettorati del lavoro" quella che è la nostra mission principale. Perse molte funzioni in materia di politica del lavoro, siamo tornati a considerare come missione primaria quella di svolgere le ispezioni nei confronti delle aziende.

Svolgiamo, in definitiva, quella funzione che viene definita di law enforcement a livello anglosassone e che caratterizza tutta la nostra attività ispettiva.

Le ispezioni che i nostri uffici dell'Emilia-Romagna svolgono sono ispezioni a tutto campo, che abbracciano in azienda tutte le competenze delle quali siamo investiti. Preciso questo perché tra le nostre competenze rientra non soltanto il controllo degli adempimenti in materia di legge 68/99, ma primariamente quello sulla ricerca del lavoro nero: il nostro principale obiettivo è andare in azienda a verificare che tutti i lavoratori siano regolarmente assunti.

Per darvi un'idea e qualche cifra, su circa 12.000 ispezioni che i nostri uffici territoriali dell'Emilia-Romagna hanno svolto nell'anno 2012, siamo riusciti a rinvenire più di 3500 lavoratori in nero, con una percentuale di irregolarità, nelle aziende ispezionate, di poco superiore al 50%. Resta inteso che quando in azienda andiamo a effettuare la nostra attività principale, se l'azienda è sottoposta agli obblighi della legge 68/99 ci occupiamo anche di questo tipo di verifica.

Quindi nella maggior parte dei casi non sono, quelle in materia di legge 68, ispezioni che nascono per questa esclusiva finalità, ma sono accertamenti che svolgiamo incidentalmente perché ci imbattiamo in aziende che sono nella soglia oltre la quale devono assumere e avere in forza personale disabile.

Verifichiamo che le aziende con più di 15 dipendenti e fino a 35 dipendenti, abbiano un disabile in forza, che quelle da 36 a 50 ne abbiano in forza 2, che quelle oltre 50 ne abbiano in forza almeno il 7%.

Questo tipo di verifica è abbastanza rapido. All'azienda sopra i 15 dipendenti chiediamo in visione il prospetto informativo, quindi il modulo di adempimento annuale con cui l'azienda

comunica la propria situazione, cioè il numero di lavoratori in forza, comunica la base di computo (esistono anche lavoratori da non includere in questa base di computo) e verifichiamo che questo prospetto informativo non sia stato soltanto trasmesso nei termini previsti dalla legge, ma anche che sia compilato in modo tale da consentire al Collocamento mirato disabili della provincia, di operare una serie di conseguenti attività in merito alla finalità occupazionale del disabile.

Nel 2012, questo è l'ultimo dato di cui disponiamo, in Emilia-Romagna abbiamo rilevato quasi un centinaio di violazioni, 97 per la precisione.

Quante e quali sono le sanzioni che i nostri ispettori possono comminare? Sostanzialmente tre.

1) omesso invio del prospetto informativo.

L'articolo 9, comma 6 della 68/99 si riferisce al prospetto informativo di cui parlavo prima, un documento che mette in condizione l'ente competente facente capo alla provincia di conoscere la realtà aziendale e di sapere qual è la scopertura dell'azienda in numero di disabili in modo da poter avviare lavoratori disabili secondo le mansioni disponibili. Se non viene inviato nei termini imposti annualmente da decreti ministeriali, normalmente entro il 31 gennaio (ma spesso accade che il termine venga prorogato), irrogiamo una sanzione amministrativa.

Sanzione amministrativa che ammonta a € 635,11. Non meravigliano le virgole perché si tratta di importi nel tempo aggiornati agli indicatori ISTAT, con una maggiorazione, ed ecco l'incisività importante, di € 30,76 per ogni giorno di ulteriore ritardo. Quindi una sanzione importante, in quanto gli importi possono essere destinati a crescere quanto più il ritardo aumenta. Vero è che il meccanismo della legge, anzi delle nostre sanzioni, è un po' cambiato dal 2004, è entrato più in un'ottica di conseguimento dell'obiettivo che meramente punitiva. I nostri ispettori, infatti, prima di comminare una sanzione come quella appena descritta, "diffidano" il datore di lavoro che non ha trasmesso il prospetto a trasmetterlo. Adempiendo, trasmettendolo quindi anche con ritardo, le sanzioni sono ridotte ad 1/4, quindi parliamo di € 158,77 per il ritardato invio o la mancata trasmissione e la maggiorazione di € 7,69 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

2) scopertura nelle assunzioni obbligatorie.

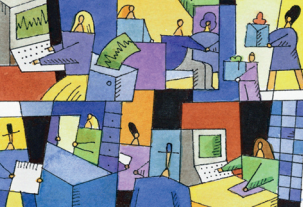
Il prospetto è stato trasmesso, è stato compilato nelle modalità richieste e con gli elementi richiesti dalla legge. Eppure, l'azienda, per cause imputabili al datore di lavoro, e sottolineo questo inciso, resta ugualmente scoperta in un certo numero di disabili. Se ne deve avere 7, ad esempio, e ne ha soltanto 5, nel prospetto informativo ha regolarmente dichiarato questa situazione, ma resta scoperta di 2 unità.

In questo caso, l'ispettore, se rileva che questa scopertura è imputabile al datore di lavoro, sarà costretto a comminare una sanzione di € 62,77 al giorno per ciascun lavoratore non occupato in ciascuna giornata del periodo di scopertura (si parla di giornate lavorative, quindi bisogna adottare un calcolo relativo alle giornate lavorative di quell'azienda, tenendo conto se lavora su 5 o 6 giornate alla settimana). Anche in questo caso il meccanismo della diffida consente al datore di lavoro adempiente successivamente e tardivamente, di pagare una sanzione che si riduce a 1/4, quindi a € 15,69 per ogni lavoratore non occupato e per ogni giornata lavorativa del periodo.

3) tardivo versamento dei contributi per l'esonero parziale.

L'articolo 5 della legge 68/99 e il decreto ministeriale 357/2000 regolamentano gli esoneri parziali. È consentito alle aziende non assumere personale disabile in presenza di determinate condizioni.

Quali sono queste condizioni? Faticosità della prestazione lavorativa che non consente agevolmente l'impiego di personale disabile; pericolosità dell'attività svolta anche in relazione alle condizioni ambientali, quindi potremmo definirla pericolosità e insalubrità dell'ambiente



di lavoro; particolari modalità di svolgimento dell'attività lavorativa che potrebbero, per la loro particolarità, non difficoltà, consentire l'esonero dall'assunzione di personale disabili. L'azienda presenta una domanda al servizio competente, rappresentando le condizioni che abbiamo appena descritto. Quando il servizio competente riceve questa istanza, ha la facoltà di richiederci, come Ministero del Lavoro, un controllo che verifichi la veridicità di quanto dichiarato dall'azienda in sede di richiesta dell'esonero, non soltanto in termini di sussistenza di queste condizioni, ma anche in quelli di percentuale di esonero da concedere all'azienda. Percentuale che può arrivare fino al 60%. Ad esempio l'azienda dovrebbe assumere 10 soggetti disabili, richiede l'esonero, che, se riconosciuto al 60%, consente di non assumerne 6.

È chiaro che in presenza di una stessa tipologia di azienda può non essere necessario svolgere l'accertamento ispettivo e recarsi sempre in azienda. La Provincia sa già che per una certa tipologia di azienda può concedere, ad esempio, un esonero del 30% senza chiedere di volta in volta il nostro intervento. Quando l'esonero viene concesso l'azienda deve versare € 30,64 per ogni giornata lavorativa, con lo stesso criterio descritto prima, e per ciascun soggetto disabile per la quale è stata esonerata, nel Fondo per l'occupazione disabili. Le regioni stabiliscono le modalità di versamento, pagamento e periodicità con l'accortezza unica di prevedere il pagamento anticipato per il periodo di riferimento in tutti i casi in cui l'azienda che partecipa a gare pubbliche, e quindi è interessata ad appalti pubblici, necessita di autocertificare il rispetto degli adempimenti in materia di legge 68.

Torniamo alle conseguenze sanzionatorie. Cosa accade quando l'azienda non versa il contributo oppure lo versa in ritardo? L'ente competente, quindi il Collocamento mirato disabili della Provincia, comunica all'azienda che non ha versato il contributo esonerativo, calcolato con le modalità che abbiamo appena descritto, assegnandogli un nuovo termine per il versamento. Sta sostanzialmente - notare il parallelismo - l'Ente competente, operando allo stesso modo in cui nei primi due tipi di violazioni opera il nostro ispettore, sta "diffidando" il datore di lavoro a mettersi in regola: non ha versato nella data prevista, gli assegna un nuovo termine per versare. Nel caso in cui neanche in questo secondo caso il datore di lavoro versa il contributo, l'articolo 5 affida all'ispettore del lavoro il compito di intervenire, prevedendo che "in caso di omissione totale o parziale del versamento dei contributi, la somma dovuta (ecco la sanzione) può essere maggiorata dal 5% al 24% su base annua"; l'ispettore del lavoro salta un passaggio, che resta di competenza dell'ente competente, quello di diffidare a pagare, e interviene direttamente nella fase successiva comminando una sanzione, che su base annua è dal 5% al 24% (sono le regioni a stabilire l'ammontare della sanzione). La sanzione sarà versata e confluirà nel Fondo occupazione disabili e sarà commisurata alle giornate di ritardo nel versamento.

Non solo. Il decreto ministeriale n. 357/2000 non si accontenta di erogare questo tipo di sanzione ma ne prevede una più grave in caso di non ottemperanza, ovvero nel caso in cui il datore di lavoro continui a non versare il contributo esonerativo: il servizio competente dichiara con apposito provvedimento la decadenza dall'esonero parziale.

Concludo con un importante accenno alla nuova formulazione dell'articolo 5 della legge 68/99, nel quale sono state aggiunti e introdotti casi di esclusioni ed esoneri per determinate categorie di datori di lavoro determinati aprioristicamente dalla legge e non verificate in concreto da un accertamento di natura tecnica-ispettiva, come abbiamo visto nel caso degli esoneri.

Esclusioni: i datori di lavoro che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre per il personale viaggiante; i datori di lavoro che operano nel settore edile per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto; le aziende, anche non inquadrare nel settore edile, che operano nei montaggi industriali oppure impiantistici e nelle opere di manutenzione svolte in cantiere; le aziende che impiegano personale adibito al trasporto degli impianti a fune. In tutti questi casi le tipologie di lavoratori indicati sono escluse dalla base di computo.

Esoneri: una nuova modalità di esonero, in una scrittura che il legislatore ha operato in maniera imprecisa e quindi probabilmente soggetta a future revisioni, è riferita alle aziende che occupano addetti impegnati in lavorazioni “che comportano il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60%”. Appena l’ho letta ho pensato che soltanto la moglie del lanciatore di coltelli nel circo poteva essere forse assoggettata a questo tipo di assicurazione, in quanto di fatto non esiste un tasso così elevato, del 60%, ai fini INAIL. In realtà, leggendo la modifica normativa nell’unica modalità possibile, ossia 60 per 1000 (anche per questo mi aspetto una revisione del testo), la legge stabilisce che la procedura di esonero in questo caso è sostituita da una autocertificazione relativa ai lavoratori addetti, appunto alle lavorazioni per le quali si paga un tasso INAIL assicurativo almeno del 60 per 1000. Resta fermo, stabilisce il capoverso del comma, l’obbligo del versamento del contributo di cui al comma 3. Quindi tale fattispecie non può che essere inquadrata nell’ambito degli esoneri, con la conseguenza di dover pagare il contributo relativo.

Saluto tutti. Ringrazio la regione Emilia-Romagna e il professore Bianchi per l’invito.

L’integrazione delle competenze e delle risorse per vincere la sfida dell’inclusione

Giuseppina Morolli

Rappresentante delle Organizzazioni sindacali

«Buongiorno a tutti, vorrei ringraziare a nome di CGIL, CISL e UIL, la regione e l’assessore Bianchi per aver organizzato la seconda conferenza regionale sull’integrazione lavorativa delle persone con disabilità.

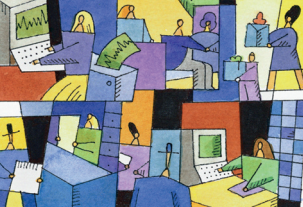
Colgo l’occasione per rappresentare e sottolineare a tutti i partecipanti, dai rappresentanti delle istituzioni a quelli delle associazioni dei disabili, a quelle dei datori di lavoro, quanto e come il diritto al lavoro rappresenti un elemento essenziale dell’inclusione sociale.

È difficile pensare che il diritto al lavoro dei disabili possa essere affermato e gestito oggi con la semplice approvazione di una legge o di norme pur meritevoli. Sì, le leggi, le normative sono la base di partenza necessaria ma saranno utili davvero ai fini che ci riguardano solo se attraverso esse saremo in grado di accompagnare e sostenere una nuova cultura dell’integrazione e, prima ancora, di coinvolgere in una fattiva e concreta applicazione della stessa, gli attori del mondo del lavoro e dell’organizzazione dei servizi nel territorio. È necessario, quindi, avere chiaro l’obiettivo ultimo di questo impegno.

Tra i momenti più significativi, per affermare pieni diritti di cittadinanza sociale per le persone portatrici di disabilità, vi è il processo di inserimento e integrazione lavorativa. Il lavoro deve essere considerato per i disabili, così come per ogni altro individuo, lo strumento attraverso il quale si realizza l’evoluzione e la crescita personale dei cittadini nella piena affermazione del diritto costituzionale.

I luoghi del lavoro sono visti principalmente come ambienti il cui scopo principale è produrre profitto in una visione di breve periodo, e con verifica dei risultati in termini quasi esclusivamente contabili. Ma la sfida dell’economia oggi richiama, invece, il mondo produttivo e la società nel suo complesso alla responsabilità sociale, ovvero a una visione di profitto sul lungo periodo con caratteristiche di relazione con l’ambiente in cui produce e vende.

Un profitto sociale che è tale sia per l’azienda in termini di mercato sia per la comunità. Questo avviene anche facendo in modo, attraverso la contrattazione, ad esempio, che vengano riconosciute misure di favore e agevolazioni aggiuntive rispetto a quelle contenute nelle disposizioni legislative in vigore. La specifica condizione del disabile impone, infatti, che si rispetti un principio di compatibilità tra il lavoro offerto o svolto e le caratteristiche fisiche e psicologiche della persona e che si rimuovano gli ostacoli che possono condizionare lo



svolgimento. Il nostro obiettivo, come organizzazioni sindacali, è sostenere il processo di accesso e integrazione nei luoghi di lavoro ampliando e promuovendo le opportunità lavorative dei cittadini disabili, evitando che essi siano confinati in mansioni di basso profilo, che non si tenga conto delle loro competenze e che si mortifichi la loro capacità di apprendimento e arricchimento professionale.

Dobbiamo evitare, quindi, che sia il lavoro a condizionare la possibilità di sviluppo delle persone in tutte le sue potenzialità, quindi il lavoro deve essere per la persona e non viceversa. Esso, infatti, rappresenta per ogni persona non solo una fonte di reddito, ma la possibilità di esercitare il proprio ruolo nella società e costruire delle relazioni all'interno della comunità. Il diritto al lavoro, esercitato nel sistema ordinario anche attraverso percorsi di facilitazione, di sostegno, di accompagnamento, fornisce alla persona quella dimensione di appartenenza alla comunità, di piena soggettività e di relazione di qualità che attribuisce senso e significato alla propria esistenza e alla propria dignità.

Assieme agli altri attori istituzionali, alle parti sociali ed economiche, dobbiamo costruire le condizioni sociali e produttive in grado di rendere una persona soggetto attivo e protagonista della vita sociale. Il compito che abbiamo di fronte a noi, al di là di una legge o della norma, è ben più difficile e articolato dell'inserimento di una persona con disabilità in un posto di lavoro. Si tratta di uscire fuori dalla logica mercantile secondo la quale il percorso verso l'inserimento è oggetto di contrattazione e di messa in luce di una serie di convenienze delle parti in causa.

L'esperienza di applicazione dell'esperienza della legge 68/99 e i seguenti adempimenti attuativi ha messo in evidenza nel corso degli anni numerose criticità che oggi non sono stati ancora superate, soprattutto per le persone con disabilità più significative e soprattutto per le disabilità psichiche e psichiatriche.

La legislazione regionale ha previsto, a partire dalla legge 17/2005, che la regione e le province promuovano e sostengano l'inserimento e la stabilizzazione nel lavoro dipendente delle persone con disabilità, con l'avviamento e il consolidamento di attività autonome da parte delle stesse. Le organizzazioni sindacali sono state parti attive nella stesura di questa legge e sapete con quanta insistenza e determinazione abbiamo ribadito la necessità di un'impostazione maggiormente legata all'inclusività delle persone disabili, conoscete quanto sia importante il ruolo delle famiglie e i sentieri da percorrere attraverso percorsi personalizzati, percorsi specifici per valorizzare le abilità della persona disabile in un'ottica di collocamento mirato.

Per fortuna, anche grazie alla legge 68, è cambiato da parte di tutti, malgrado le criticità succitate, il modo di concepire la persona disabile nel mondo del lavoro, non più liste da scorrere per occupare i disabili ma incrocio di domanda e offerta, valutazione delle caratteristiche della persona con riguardo alle mansioni da ricoprire e all'azienda, coinvolgimento di tutti gli attori sociali e istituzionali ai fini di un positivo inserimento nel tessuto lavorativo. Non è mancata l'attenzione sulle risorse e sui finanziamenti necessari per l'agevolazione e l'incentivazione dell'inserimento e dell'integrazione ed il costante richiamo alla responsabilità sociale d'impresa. In questi anni sappiamo bene quanto impegno è stato messo da parte di tutti gli attori coinvolti, istituzioni pubbliche, private, organizzazioni sindacali per migliorare nella nostra regione la possibilità di inclusione delle persone disabili.

Oggi deve essere chiaro a tutti che assumere una persona con disabilità vuol dire assumere un lavoratore oppure una lavoratrice che come tutti gli altri ha delle sue competenze, motivazioni, aspettative, potenzialità e limiti. Questo richiede sicuramente una mediazione tra la persona e le mansioni, gli strumenti di lavoro, il contesto. Non è una mediazione facile. I

fattori da considerare sono tanti, dai percorsi d'incontro di domanda e offerta di lavoro risorse disposizione, dal tutoraggio dei percorsi formativi all'inserimento nell'accompagnamento in azienda.

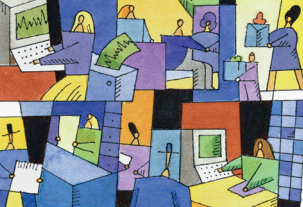
Il nostro sistema ha fatto passi in avanti; ad esempio con la legge 7/2013 ha regolamentato il tirocinio come percorso formativo finalizzato a favorire l'accrescimento delle competenze ai fini dell'inserimento lavorativo delle persone in particolare giovani, con specifico riferimento ai disabili, questa legge propone tirocini con funzione di orientamento, inserimento e reinserimento non sono lavorativo ma anche sociale di persone con disabilità, e introducendo disposizioni di maggiore tutela per la persona e di maggiore controllo e monitoraggio in itinere delle risultanze dei percorsi formativi individuali e del progetto di inserimento.

Abbiamo condiviso la costituzione degli organismi tecnici di valutazione, come team di esperti in grado di valutare e leggere ogni singolo caso di attivazione del tirocinio riferito alle persone disabili, anche in relazione alla sua ripetibilità; gli organismi tecnici dei quali attendiamo le linee di indirizzo, assieme ai tutor responsabili didattici sono portatori dello spirito veramente inclusivo della nuova norma, nonché - secondo il nostro parere - attori del monitoraggio. Nell'ultimo anno, nella nostra regione è stata poi avviata una sperimentazione di buone pratiche che ha coinvolto alcune aziende significative nella provincia di Ravenna, Ferrara e Parma, i cui risultati saranno evidenziati dalla dott.ssa Celati, responsabile del servizio lavoro e formazione della provincia di Ferrara.

Fino ad ora, pur apprezzando l'iniziativa, segnaliamo quelle che a nostro parere sono le principali positività e criticità delle esperienze in da considerare per altre esperienze analoghe. Da subito possiamo dire che il coinvolgimento di soggetti istituzionali, parti sociali e associazioni nella discussione sui criteri relativi all'individuazione delle buone pratiche, abbia consentito di fornire ulteriori elementi di arricchimento al sistema provinciale o locale per valutare le buone pratiche sperimentate e già in attuazione è di per sé un fatto positivo per noi che deve essere assolutamente incentivato. Tutti i casi di buone prassi vedono in atto una rete di relazioni tra vari soggetti. I risultati migliori si evidenziano quando l'impresa mette il disabile in condizione di entrare in azienda nel modo migliore, adattando il posto di lavoro, intervenendo sull'ambiente, dedicando una formazione specifica, creando un rapporto positivo tra tutti gli attori coinvolti.

Non vorremmo, però, che ci si fermasse alla sperimentazione, seppur positiva, ma vorremmo che le buone pratiche, una volta valutate e sperimentate come positive entrassero nell'agire quotidiano dei soggetti coinvolti. Certamente, la crisi economica che il nostro Paese sta vivendo ormai da troppo tempo non aiuta, ma ci sono altri fattori che ostacolano un rapido progredire sulla strada intrapresa. Vorrei citarne due per mancanza di tempo.

La grande frammentarietà del mondo delle imprese, costituito nella nostra regione da piccolissime, piccole e medie aziende e il fatto che la grave crisi produce orizzonti produttivi temporalmente brevi, con un aumento dell'occupazione precaria e scarsamente professionalizzante. Tutto ciò ha reso più difficile la costruzione di percorsi positivi per i lavoratori con disabilità che hanno subito anche loro un aumento della precarizzazione dei rapporti di lavoro restando per più tempo nella condizione precaria conseguente al succedersi dei rapporti di lavoro a termine, mentre fino a qualche anno fa potevano ragionevolmente sperare in una stabilizzazione lavorativa. L'attesa prolungata di un lavoro stabile può compromettere anche il percorso di riabilitazione di questi soggetti generando un circolo vizioso nel quale l'esclusione dal lavoro diventa contemporaneamente causa e conseguenza della disabilità. Le amministrazioni pubbliche ai vari livelli non hanno ad oggi esercitato fino in fondo il ruolo assegnato in tutte le fasi di sostegno al lavoratore disabile; in particolare, è risultato non all'altezza il



coordinamento tra le varie istituzioni.

Troppo spesso la provincia, i comuni, le ASL si muovono all'interno delle proprie funzioni e dei propri confini e manca oppure è carente il coordinamento necessario e la necessaria integrazione di procedure e soprattutto di competenze e conoscenze utili a realizzare una piena inclusione pur nelle condizioni date e anche attraverso le buone pratiche di cui abbiamo parlato nell'intero ambito regionale.

Quindi, sul punto A, occorre lavorare con le imprese per favorire i processi di stabilizzazione, promuovendo con la contrattazione l'utilizzo degli incentivi e delle agevolazioni previsti dalle normative nazionali o regionali anche recenti.

Per quanto riguarda la pubblica amministrazione bisogna dire che le tecnologie oggi a disposizione forniscono strumenti utili per determinare due processi che non sono più rinviabili nella PA; da un lato il coordinamento degli interventi, la conoscenza delle azioni che ad ogni livello vengono possono essere intraprese a favore dei soggetti deboli, questo deve diventare un patrimonio comune a tutti coloro che si occupano del settore. Dall'altro, deve essere perseguita l'azione di sburocratizzazione intrapresa ancora non conclusa. Queste azioni possono migliorare sensibilmente l'azione di supporto nell'inserimento, rendendola più razionale e con le sinergie possibili, rendere più efficiente l'uso delle risorse disponibili, oltre, proprio in questi momenti di grave crisi economica, dove devono essere utilizzate al meglio. In ultimo, non per importanza, occorre che la pubblica amministrazione a qualunque livello sia in grado a qualunque livello di dare risposte e indicazioni precise e competenti ai disabili o alle loro famiglie, sulle tematiche relative alla condizione di disabilità, siano esse lavorative, formative, di inserimento oppure legate anche alle provvidenze, agli incentivi e alle agevolazioni che favoriscono l'integrazione sociale anche attraverso la predisposizione di opuscoli informativi e sezioni dei siti web dedicati allo scopo.

Certamente, bisogna evitare il più possibile che sia la persona disabile a dover girare da un ufficio all'altro ovvero che sia la persona disabile a dover magari ricostruire l'insieme di tutte le informazioni ricevute dai tre o quattro uffici diversi. Infine, vogliamo ribadire a conclusione del ragionamento, che l'inserimento nel lavoro delle persone con disabilità non può essere considerato dalla società in generale, inclusi i sindacati, le imprese le pubbliche amministrazioni, come un fatto esclusivamente organizzativo o come il superamento di alcune resistenze culturali. Deve essere parte integrante di un processo generale di riorganizzazione e valorizzazione di tutte le risorse produttive in tutte le realtà. Va respinta l'idea che l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità sia possibile solo nelle situazioni di sviluppo più avanzate e che, di converso, le fasi di scarsa dinamicità economica e sociale determinino condizionamenti negativi che non danno luogo a procedere.

È necessario riorganizzare il mondo produttivo per renderlo aperto, accessibile a tutti i lavoratori. Chi ha difficoltà di inserimento legate a una condizione di fragilità fisica oppure psichica, certamente ha diritto a un welfare di qualità e ai sostegni assistenziali e previdenziali dovuti, ma soprattutto ha bisogno di acquisire piena cittadinanza attraverso il lavoro. Significa far comprendere che una società che riceve il contributo di persone diverse è una società più ricca e più capace di crescere e di adattarsi ai cambiamenti ed è per questo che per CIGL, CISL e UIL occorre rinnovare i modelli di governante fin qui adattati per una maggiore conoscenza e integrazione tra tutti i soggetti coinvolti, province, comuni e ASL, coordinati dalla regione con la partecipazione attiva e responsabile delle parti sociali e delle associazioni di rappresentanza nei processi che favoriscono la più ampia inclusione sociale delle persone con disabilità, ai fini della realizzazione della loro autonomia e indipendenza individuale compresa la libertà di compiere le proprie scelte come prevede la convenzione ONU.

Inclusione lavorativa: a che punto siamo

Giuliana Gaspari Servadei

Presidente regionale Federazione italiana per il superamento dell'handicap (FISH)

Ho impostato il mio intervento sulle parole chiave dell'articolo 27 della Convenzione ONU. Vorrei ringraziare tutti i presenti, ringrazio l'assessorato e l'assessore Patrizio Bianchi che ha dato alla FISH e alla FAND l'opportunità di fare questo intervento colgo l'occasione per ringraziare anche per il protocollo che è stato siglato due anni fa, citato dal dott. Fabrizio; la nostra Federazione raggruppa 50 realtà associative a livello nazionale e una trentina a livello regionale.

Voglio ringraziare la dott.ssa Cicognani che ci ha supportato e sopportato! Perché brontoliamo e ci lamentiamo sempre... ringrazio anche il suo staff, perché credo che la nostra squadra abbia prodotto buoni risultati sia nei gruppi di lavoro che si sono formati sia negli elaborati di oggi.

Penso che abbiamo fatto un bel percorso e che ci ha fatto comprendere che un evento come questo andava preparato e maturato, oggi credo che siamo tutti più in grado di esplicitare meglio i nostri bisogni. Mi fa piacere che sia nell'intervento dell'assessore Bianchi sia nell'intervento di Fabrizio, siano state citate le parole "inclusione", "integrazione", "presa in carico" e "progetto di vita".

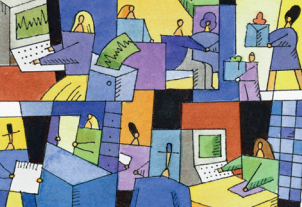
Credo che questi siano i punti cardine fondamentali della vita di una persona con disabilità. Senza questo percorso si perdono i pezzi per strada, si perde tutto quello che è la completezza della persona con disabilità e della sua famiglia, che noi rappresentiamo. Pensiamo anche alle famiglie che spesso portano il peso maggiore della disabilità e la grande fatica di fare questi percorsi con i nostri congiunti. Ben venga che si parli di progetto di vita.

Progetto di vita nei suoi aspetti sociali e sanitari, sicuramente dal punto di vista sanitario si sono strutturate nel tempo tante cose, e sicuramente se arriveremo ad avere diagnosi precise e tempestive possiamo incidere molto sulla qualità di vita della persona e della sua famiglia di riferimento..

Inizio con il mio titolo, "Inclusione lavorativa": a che punto siamo? Vorrei dire che sono state date già molte risposte. Nella mia prima diapositiva cito la convenzione ONU e vediamo insieme l'articolo 27 della Convenzione, che dice che gli Stati riconoscono il diritto delle persone con disabilità al lavoro su base di parità con gli altri, ciò include il diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che essi scelgono o accettano liberamente nel mercato del lavoro in un ambiente lavorativo aperto che favorisca l'inclusione dell'accessibilità alle persone con disabilità.

Gli Stati devono garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, incluso per coloro che hanno acquisito una disabilità durante il proprio lavoro, prendendo appropriate iniziative anche attraverso misure legislative, dico solo le parole chiave, per proibire la discriminazione, proteggere i diritti delle persone, assicurare che le persone con disabilità siano in grado di esercitare i propri diritti del lavoro e i propri diritti sindacali su base egualitaria; un effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale; promuovere l'opportunità di impiego e l'avanzamento di carriera; promuovere la possibilità di esercitare un'attività indipendente, assumere le persone con disabilità nel settore pubblico, favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure appropriate che possono includere programmi di azione positiva; assicurare che accomodamenti ragionevoli vengano forniti le persone con disabilità nei luoghi di lavoro; promuovere l'acquisizione da parte di persone con disabilità di esperienze lavorative nel mercato aperto del lavoro; promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro.

Quindi Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, articolo 27. Gli Stati assicu-



rano che le persone con disabilità non siano tenute in schiavitù. Sembra banale, però anche fino all'altro giorno si sono verificate queste condizioni di schiavitù di persone con disabilità fino a pochi giorni fa, c'era un articolo su internet. Bisogna fare in modo che queste persone siano protette sulla base di parità dal lavoro forzato. Sembrano cose assurde in regioni come la nostra, dobbiamo considerarci fortunati perché queste cose accadono in maniera assolutamente marginale, però sicuramente ci sono situazioni di questo genere.

Secondo noi, come si declina quanto riportato dall'articolo 27? Verificare sempre... Proibire la discriminazione, verificare sempre che non vi sia discriminazione nel lavoro, quello vero, in contesti reali e normali; il lavoro rappresenta una caratteristica naturale e una condizione fondamentale dell'essere umano che storicamente ne accompagna e contraddistingue l'esistenza. Per ogni persona a lavorare è un diritto, dovere che assume un valore fondamentale, non soltanto dal punto di vista prettamente economico e remunerativo, ma anche per le sue implicazioni sociali e psicologiche, con impatto determinante sulla qualità della vita.

Accanto a questo, esiste l'occupazione ai fini prevalenti di inclusione sociale, in un ambiente normale di persone con gravi disabilità che altrimenti sarebbero a carico totale dell'assistenza. Proteggere i diritti delle persone. Se le considerazioni di cui sopra valgono per la maggior parte delle persone, è chiaro come anche e soprattutto per le persone con disabilità soprattutto per le persone con disabilità intellettiva e relazionale il lavoro può rappresentare molto più della semplice possibilità di indipendenza economica. Costituisce una forma di realizzazione come persona e come cittadini uguali agli altri nei diritti e nei doveri; diritti e doveri che devono essere tutelati e protetti.

Un efficace inserimento lavorativo può essere importante per le persone con disabilità per accrescere il proprio senso di autostima e autorealizzazione, orientare le proprie attività verso qualcosa di utile produttivo, potenziare le proprie competenze, autonomia e senso di adultità, promuovere l'arricchimento relazionale e rappresenta sicuramente uno dei passaggi fondamentali nel processo di inclusione sociale. A ciò bisogna aggiungere il beneficio economico che sia le persone con disabilità stesse che l'intera collettività traggono nel momento in cui si realizza un sistema sociale efficiente in cui a ciascuno è dato il diritto di ricavarsi un proprio, anche se limitato, reddito e di inserirsi nel nostro sistema economico e produttivo. Assicurare. Tutto ciò è ovviamente vero solo se assicuriamo che con accesso al lavoro da parte delle persone con disabilità si intende l'opportunità di partecipare al processo produttivo nell'ottica del principio della persona giusta nel posto giusto, riconoscendo l'attività lavorativa come elemento importante per la dignità e la realizzazione personale, il lavoro nobilita l'uomo, e garantendo che tutti possano esprimere le proprie competenze e capacità.

L'effettivo accesso. Se è vero che il potere pubblico non può imporre l'assunzione con una determinata qualificazione intellettuale, non si deve dimenticare che persone con gravi disabilità motorie ma dotate di capacità intellettive elevate, possono essere impiegate soltanto in mansioni di quel tipo.

I dati che sono stati forniti stamattina dalla dott.ssa Cicognani ci confermano parzialmente che questo è vero, questo mi ha consolato molto. Quando, però, ciò non avviene oppure avviene in maniera non adeguata, l'insieme della negazione dei diritti, ostacoli e barriere all'accesso, e la povertà economica della disoccupazione e del mancato investimento sulle risorse di un individuo produce necessariamente un mancato riconoscimento sociale che porta inevitabilmente alla marginalizzazione e all'esclusione.

Per questo occorre permettere l'effettivo accesso delle persone disabili al mondo produttivo. Scusate ma sono arrivata ad oggi, malgrado quanto ampiamente ribadito a livello nazionale e internazionale in particolare dalla Convenzione sui diritti delle persone con disabilità, i casi di discriminazione lavorativa si moltiplicano e diventano addirittura doppi per le donne con disabilità.

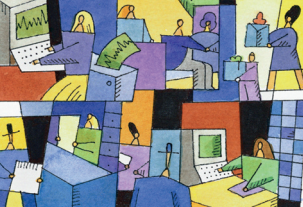
L'altra parola importante è "promuovere". I dati a disposizione indicano che a livello nazionale e internazionale le persone con disabilità soprattutto intellettiva e relazionale incontrano pesanti limiti dell'accesso all'istruzione e alla formazione professionale e nel salario, fino alla completa esclusione da alcune professioni. Molteplici sono i ricorsi e le denunce per le discriminazioni in ambito lavorativo. In Italia, il percorso dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità ha una lunga storia che parte da nessuna normativa specifica fino agli anni '60 sebbene già la nostra Costituzione definisca chiaramente principi di pari dignità sociale di tutti cittadini all'art 3, il diritto al lavoro di tutti cittadini all'art 4, ad una prima legge del 2 aprile '68, la 482, fino alla costituzione di un impianto normativo più definitivo completo solo nel '99, con la legge 68, che aveva lo scopo di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nel mondo produttivo, declinata in sede regionale della legge 17/2005.

Possibilità di esercitare. Questa è un'altra parola importante dell'articolo 27. A differenza delle precedenti norme, la legge 68 si è posta l'obiettivo di puntare alla qualità, rilanciando il concetto di diritto così come inteso dalla Costituzione. La riforma, seppur con lentezza, ha avviato processi nuovi che prevedono l'obbligo per le aziende pubbliche e private... Faccio un piccolo inciso. Le aziende pubbliche attualmente non stanno adempiendo all'assunzione delle persone con disabilità, quindi facendo qualche conto e collegandomi all'intervento del Dirigente del Ministero, se lo Stato dovesse pagare una sanzione per tutte le persone - 3600 circa - che non sono inserite e che lo Stato non sta assumendo, credo che andrebbe in bancarotta o solo per questo!

Quando l'azienda privata è sanzionata obbligata ecc. ci troviamo davanti a un pubblico che veramente non risponde quasi a nulla, che crea problemi, barriere e discriminazioni. Le aziende pubbliche e private a partire dai 15 dipendenti, abbiamo già parlato di percentuali. Inoltre sono stati introdotti nuovi modelli di valutazione delle competenze dei lavoratori con disabilità iscritti nelle categorie protette, affinché i propri profili professionali possano incrociarsi con quanto richiesto dalle aziende, riuscendo effettivamente a fare in modo che le persone con disabilità possano esercitare la propria professionalità o competenza, ovvero si sentano le persone giuste al posto giusto, anche con la massima soddisfazione del proprio datore di lavoro perché anche questo sarebbe importante. Assumere, ma per raggiungere tali risultati bisogna partire da alcune cose basilari; sicuramente la formazione professionale è una cosa importante, per garantire effettivamente la possibilità, per i lavoratori, di ricoprire profili professionali adeguati anche alle richieste del mercato, permettendo alle imprese di assumere persone con disabilità. Il job coach ha anche il compito di seguire il lavoratore sul posto di lavoro oppure bisognerebbe prevedere una figura di lavoro interno esterna o interna all'azienda.

Favorire. Secondo l'articolo 17 della legge 104/92 è compito delle regioni provvedere all'inserimento delle persone con disabilità negli ordinari corsi di formazione professionale, dei centri pubblici e privati e garantire a coloro che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari e l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche attraverso centri di formazione professionale, tenendo conto dell'orientamento dei piani orientativi individualizzati realizzati durante il percorso scolastico per favorire l'acquisizione di competenze lavorative. Ecco perché è così importante che la scuola prima, la formazione dopo e il lavoro poi, siano collegati tra loro perché altrimenti si creano delle voragini per cui non ci sarà un percorso facile. Pertanto, vi possono essere inserimenti in classi comuni o corsi specifici, garantendo sussidi e attrezzature necessarie per una proficua frequenza dei corsi stessi.

Purtroppo, la mancata attenzione per la formazione professionale delle persone con disabilità, lascia spesso le stesse persone prive di qualifica professionale non portandole ad emergere nel mondo lavorativo e creando alibi per la loro mancata assunzione da parte dei datori di lavoro che necessitano di lavoratori specializzati e che possono rifiutarsi in modo legittimo di assumere personale non qualificato.



Accomodamenti. Malgrado le criticità esistenti nel nostro Paese nei cinque anni successivi alla ratifica della Convenzione ONU, si sono registrati anziché necessari cambiamenti, dei sostanziali passi indietro soprattutto a livello centrale; infatti, dopo la legge 26/2010, poi neutralizzata a distanza di un anno, grazie alle numerose proteste da parte delle associazioni dei disabili, e l'autentica 25/2011, vi è stato un ulteriore recente tentativo, fortunatamente non andato in porto, di eliminare l'obbligo di presentazione della documentazione comprovante il rispetto della 68 nelle domande di partecipazione alle procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento di lavori forniture e servizi; un tentativo purtroppo portato a termine è stato quello introdotto dall'articolo 9 del decreto-legge 138 convertito in legge 148, la manovra bis che ha modificato l'ultima parte dell'articolo 5 della legge 168 facilitando il ricorso alle compensazioni territoriali per il numero di assunzioni obbligatorie tra le varie unità produttive di un'impresa creando il serio rischio che le aziende private creino unità produttive ghetto per cui far confluire tutti i lavoratori con disabilità magari individuando zone in cui sono presenti pochi iscritti al collocamento provinciale. Mi auguro che questo non succeda nella regione ma a livello nazionale queste cose succedono.

Infine, nonostante i ritardi nel recepire la direttiva europea 2078 con il decreto legge 216 o un apposito meccanismo per la discriminazione delle persone con disabilità in ambito lavorativo, la Commissione Europea ha deferito il nostro paese per lo scorretto recepimento della direttiva 2070/CEE, soprattutto per la parte dell'articolo 5 in cui la stessa dispone che il datore di lavoro preveda accomodamenti ragionevoli per le persone con disabilità perché queste possano avere accesso al lavoro e usufruire di progressione di carriera, indicazioni che oggi l'Italia non ha recepito completamente nel nostro ordinamento, che non contiene una norma generale che imponga al datore di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli per i portatori di disabilità qualunque e per tutti gli aspetti dell'occupazione. Andiamo ad acquisire nel quadro generale di un aumento della disoccupazione mai prima sperimentato, un dato dell'aumento dell'esclusione lavorativa delle persone con disabilità, dato che diventa ancora più problematico nel caso delle persone con disabilità intellettiva e relazionale, nonché disabilità plurima, delle donne con disabilità e delle persone che si trovano in stato di maggiore vulnerabilità o subiscono esclusioni multiple rendendo impossibile acquisire una professionalità che ne facilita l'inserimento lavorativo. Questo quadro è aggravato dalla crisi economica globale. Creiamo che il nostro compito sia quello di tenere viva l'attenzione sul tema del lavoro per tutti.

Orientamento e riabilitazione professionale. Occorre un maggior impegno da parte delle amministrazioni periferiche che ora mostrano grandi differenze di risultati ottenuti da territorio a territorio, e una maggiore integrazione tra diversi apparati pubblici facenti capo agli assessorati. Scuola, formazione professionale. Università, ricerca e lavoro, politiche sociali, politiche per la salute, attività produttive. La scuola e gli enti locali devono promuovere lo sviluppo dell'orientamento della formazione professionale delle persone con disabilità e il monitoraggio dei risultati. È assolutamente necessario favorire la formazione di facilitatori del lavoro, i job coach, che devono visitare le imprese e valutare le mansioni che possono essere ricoperte dalle persone con disabilità grave. Per risolvere il problema non bisogna aumentare le risorse umane ma qualificare il loro operato aumentandone la sinergia alla luce delle nuove strategie inclusione sviluppatesi già in tanti paesi. Il lavoro come contrasto alla cultura dello spreco (cit. papa Bergoglio).

Grazie e buon lavoro a tutti.