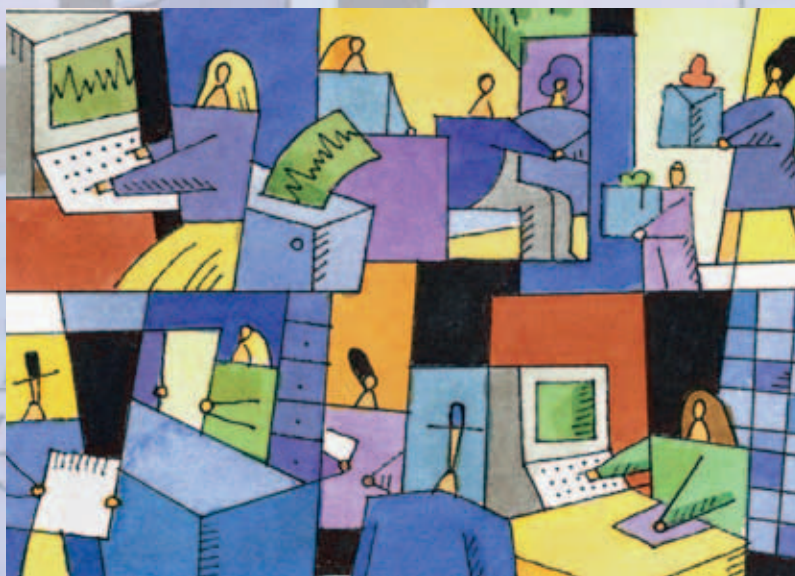




L'occupazione delle persone con disabilità e la responsabilità sociale delle imprese e del territorio

Metodi, strumenti e risultati di
una prima raccolta di esperienze
significative in Emilia-Romagna





L'occupazione delle persone con disabilità e la responsabilità sociale delle imprese e del territorio

Il gruppo di lavoro

Coordinamento istituzionale: Paola Cicognani, Servizio Lavoro della Regione Emilia-Romagna
Supervisione alle attività di ricerca e redazione del rapporto: Patrizia Gigante, Servizio Lavoro della Regione Emilia-Romagna e Barbara Celati, Provincia di Ferrara

Attività di ricerca, indagine sul campo e stesura del report: Lucia Chiodini, Sara D'Attorre, Chiara Venturelli e Rita Trombini, ERVET Spa

Si ringraziano tutti coloro che hanno reso possibile la realizzazione dell'indagine, ed in particolare: i componenti del gruppo preparatorio della Conferenza dedicato al tema della responsabilità sociale delle imprese, le imprese che hanno partecipato e i Servizi di collocamento mirato delle Province.

Regione Emilia-Romagna - Servizio Lavoro

Viale Aldo Moro 38, 40127 Bologna

Tel. 051 5273864/3893 - Fax 051 5273894

<http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it>

confdislavoro@regione.emilia-romagna.it

Indice

Premessa	4
 CAPITOLO 1	
Gli obiettivi del gruppo di lavoro “l’occupazione delle persone con disabilità e la responsabilità sociale delle imprese e del territorio”	5
Premessa	5
1.1 Il gruppo di lavoro	5
1.2 I presupposti e gli obiettivi individuati dal gruppo di lavoro	6
 CAPITOLO 2	
Raccolta e valutazione di esperienze significative	7
2.1 La metodologia e gli strumenti utilizzati	7
2.2 La taratura degli strumenti	11
2.3 L’indagine sul campo	12
 CAPITOLO 3	
Presentazione delle esperienze significative	13
3.1 Cosa vuol dire buone prassi?	13
3.2 Le esperienze raccolte	15
 CAPITOLO 4	
Considerazioni emerse dall’analisi della prima raccolta di esperienze significative	34
4.1 Alcune considerazioni generali	34
4.2 Alcune proposte per la prossima programmazione	37



Premessa

Il presente documento nasce nell'ambito del gruppo di lavoro istituito nell'ottobre del 2012 congiuntamente dalla Regione Emilia-Romagna e dalle Associazioni delle persone con disabilità rappresentate dalla Consulta regionale prevista dalla Legge regionale n.29/97. Il gruppo di lavoro ha operato all'interno di un percorso preparatorio alla seconda Conferenza regionale sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità che si è svolta nel novembre del 2013 a Forlì e si è occupato del tema della "responsabilità sociale delle imprese e del territorio". L'obiettivo che si è posto è stato quello di raccogliere esperienze significative relative a percorsi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità (2 per ogni provincia) nelle quali il concetto di responsabilità sociale ha costituito la traccia più o meno consapevole che ha guidato il processo di inclusione. L'attività di individuazione delle esperienze è stata condotta in stretta collaborazione con i Servizi provinciali di Collocamento Mirato.

Il gruppo di lavoro ha dapprima definito un set di requisiti minimi in base ai quali selezionare le esperienze, un format per la loro descrizione e una griglia di valutazione qualitativa che ha consentito di mettere in luce gli aspetti valoriali delle esperienze individuate. La raccolta e l'analisi delle esperienze è stato quindi il frutto di un confronto costante e di una validazione condivisa condotti all'interno del gruppo di lavoro regionale nei mesi di lavoro i cui risultati sono stati presentati in occasione della seconda Conferenza regionale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Il primo capitolo descrive i presupposti da cui è partito il gruppo di lavoro e illustra come l'indagine si è inserita nell'ambito del percorso preparatorio alla seconda Conferenza regionale. Il gruppo di lavoro, infatti, ha preso atto che la struttura del sistema produttivo emiliano-romagnolo fatica a dare una risposta quantitativamente e qualitativamente adeguata alla domanda di lavoro espressa dalle persone con disabilità se si persegue esclusivamente l'obiettivo della piena ottemperanza ai sensi della Legge n. 68/99 sul Collocamento Mirato. Di fatto l'offerta di lavoro da parte delle persone supera il numero dei posti esigibili. Per cui è fondamentale continuare a perseguire l'obbligo ma allo stesso tempo è indispensabile allargare il raggio di azione verso il bacino delle aziende non in obbligo facendo perno sulla leva della responsabilità sociale. Altra direttrice complementare di azione è il rafforzamento della cooperazione sociale che deve assumere sempre di più un ruolo di facilitatore nel percorso verso il lavoro della persona con disabilità e per questo va sostenuta nel rafforzamento delle competenze e nello sviluppo di nuove, che la mattono in grado di coniugare efficacemente il valori di accoglienza e solidarietà con i meccanismi di un mercato sempre più competitivo e specializzato. Il connubio tra solidarietà e produzione, tra accoglienza e competizione può aiutare il territorio a qualificarsi come territorio responsabile che si fa carico di non lasciare indietro nessuno con vantaggio di tutti.

Il secondo capitolo mette in luce l'approccio metodologico adottato, gli strumenti utilizzati e il percorso di lavoro attuato durante l'indagine.

Il terzo capitolo presenta le esperienze significative raccolte e per ciascuna mette in luce gli aspetti più rilevanti oltre che presentarne il contesto di riferimento, il ruolo del partenariato locale e altri aspetti che permettono di coglierla in tutta la sua dimensione.

Infine, l'ultimo capitolo relativo alle riflessioni conclusive, fanno emergere come sia importante rafforzare e promuovere la rete degli attori locali in quanto proprio una rete forte e strutturata è stata l'humus ideale sulla quale hanno potuto germogliare esperienze solide, continuative nel tempo e soddisfacenti per la persona, il contesto lavorativo e l'impresa. Allo stesso tempo, oltre a garantire la continuità degli sgravi all'assunzione e gli incentivi alla stabilizzazione con il Fondo regionale e nazionale, è importante sviluppare nuovi strumenti che facilitino l'ingresso del lavoratore e che offrano un servizio di assistenza post-inserimento durante il rapporto di lavoro. In particolare, è emersa una esigenza diffusa sul territorio di informazione e di promozione della responsabilità sociale che potrà declinarsi in varie forme: dalla pubblicazione in rete delle esperienze significative raccolte, a campagne di comunicazione periodiche fino alla creazione di un logo regionale di qualità sociale dell'impresa da affiancare ai loghi provinciali già esistenti.

CAPITOLO 1

Gli obiettivi del gruppo di lavoro “l’occupazione delle persone con disabilità e la responsabilità sociale delle imprese e del territorio”

Premessa

Se è certamente vero che la Legge n.68/1999 rappresenta uno strumento di tutela e, come espresso dall’articolo 1, “promozione dell’inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”, è anche vero dall’altra parte che non garantisce necessariamente il posto giusto per la persona e per l’azienda.

Tutto questo non è automatico ma invece dipende dal movimento reciproco, dall’adattamento, dalla persona e contesto e dalle reti di relazioni che accompagnano questo movimento e il suo adattamento.

Infatti l’individuazione del posto giusto richiede la possibilità di elementi, meccanismi e strumenti, facilitanti inclusione, piena partecipazione e riconoscimento di ogni attore coinvolto.

L’attenzione è rivolta contemporaneamente alla centralità della risorsa umana e alla costruzione di assetti e processi organizzativi che siano di supporto ad azioni di cambiamento e sviluppo. Sono infatti duplici i bisogni che cercano di trovare risposta: da parte della persona il bisogno di potersi riconoscere ed essere riconosciuto in un ruolo lavorativo di senso, e di sviluppare e apprendere le competenze tecniche e trasversali necessarie; da parte dell’organizzazione, dell’azienda di dotarsi di un’ulteriore risorsa partecipante e funzionale al raggiungimento degli obiettivi comuni.

La Conferenza Regionale ha rappresentato quindi un’opportunità di ragionamenti e analisi congiunte, da parte di Istituzioni, Parti sociali e Associazioni rappresentative della disabilità, sui modi e sugli strumenti di attuazione di interventi e processi di inclusione lavorativa di persone con disabilità a partire da quelli previsti dalla Legge nazionale n.68/1999 e da quella regionale n.17/2005, oltre a raccogliere pareri e proposte per la il prossimo triennio di programmazione del Fondo regionale.

1.1 Il gruppo di lavoro

La Regione Emilia-Romagna, unitamente alle Parti sociali e alle Associazioni delle persone con disabilità rappresentate dalla Consulta regionale prevista dalla Legge regionale n.29/97, hanno inteso arrivare alla seconda Conferenza regionale condividendo un percorso di lavoro durato più di un anno, al fine di individuare un piano di proposte e azioni efficaci da presentare in sede di Conferenza a tutta la platea dei soggetti interessati. Sulla base di tale decisione, la Regione Emilia-Romagna e Associazioni delle persone con disabilità, hanno istituito nell’ottobre 2012 il gruppo di lavoro preparatorio alla seconda Conferenza regionale sull’inclusione lavorativa delle persone con disabilità dedicato al tema della “responsabilità sociale delle imprese e del territorio”. In tale gruppo, coordinato dalla Provincia di Ferrara, sono stati rappresentati, oltre alla Consulta regionale, il Terzo settore e le Parti sociali. La sua finalità è stata quella di individuare strumenti volti ad accrescere, incentivare e sostenere l’inserimento lavorativo di persone con disabilità nelle imprese sia soggette all’obbligo sia non soggette, facendo leva sul concetto di responsabilità sociale che assume l’inclusione tra i valori della cultura d’impresa, rendendola anche in tal senso un attore dello sviluppo di un territorio socialmente responsabile nel suo insieme.

La Conferenza ha rappresentato quindi un punto di arrivo del lavoro di costruzione di proposte da parte della Consulta regionale e allo stesso tempo ha rappresentato un punto di partenza di un percorso allargato a tutti gli attori del territorio per dare inizio ad un progetto comune e concordato, utile a incrementare nei prossimi anni le possibilità di inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Questo progetto si è organicamente inserito all’interno del processo già in corso attivato dalla Regione Emilia-Romagna per la messa a punto delle indicazioni per l’elaborazione dei nuovi indirizzi regionali del Fondo regionale per il prossimo triennio di programmazione.



1.2 I presupposti e gli obiettivi individuati dal gruppo di lavoro

Il gruppo ha preso atto che la struttura del sistema produttivo emiliano-romagnolo fatica a dare una risposta quantitativamente e qualitativamente adeguata alla domanda di lavoro espressa dalle persone con disabilità, esclusivamente perseguendo la piena ottemperanza ai dispositivi della Legge n. 68/99 sul Collocamento Mirato in quanto l'offerta di lavoro da parte delle persone supera il numero dei posti esigibili. In questo contesto è ancora più importante un adeguato mismatch tra i posti disponibili e le competenze/abilità delle persone con disabilità che deve tenere conto anche del fatto che molte persone hanno la necessità di essere collocate in un luogo di lavoro protetto, e possono sviluppare un'attività che attiene piuttosto alle loro esigenze di socializzazione che non alla effettiva possibilità di raggiungere l'autonomia economica.

Visti tali presupposti, l'obiettivo che si è dato il gruppo di lavoro è stato quello di rinforzare le azioni di intervento verso l'esigibilità della Legge n.68/99 che va comunque perseguita unitamente con le autorità ispettive, ma allo stesso tempo quello di allargare il raggio di interesse oltre la L. n.68/99 mettendo in campo gli strumenti più adeguati ed efficaci per promuovere la collocazione al lavoro delle persone con disabilità negli ambiti non soggetti a norma di legge.

L'attenzione quindi è stata rivolta verso altri bacini non ancora del tutto esplorati nelle loro potenzialità quali le imprese non soggette all'obbligo che compongono la nervatura principale del tessuto produttivo regionale, la cooperazione sociale che ha come mission l'occupazione delle persone svantaggiate, le opportunità offerte dalle occasioni di auto impresa per le persone con disabilità anche in forma cooperativa.

Una volta condivisi questi macro-obiettivi, il focus individuato dai partecipanti è stato quello di promuovere strumenti e azioni che:

- Supportino le aziende nell'adempimento degli obblighi di legge nelle fasi iniziali e successive all'inserimento;
- Incentivino l'inserimento lavorativo oltre le quote d'obbligo nelle imprese con più di 15 dipendenti così come nelle aziende non soggette all'obbligo;
- Valorizzino e sostengano la cooperazione sociale nella sua funzione di rafforzamento delle competenze professionali e di promotore della transizione verso l'impresa profit del lavoratore con disabilità;
- Favoriscano l'autoimprenditorialità delle persone con disabilità.

Al fine di perseguire l'attuazione di questi obiettivi, il gruppo di lavoro ha deciso di individuare e raccogliere un primo repertorio di esperienze significative che attraverso la valutazione dei loro aspetti organizzativi legati in termini di innovazione, trasferibilità e diffusione, potessero dare indicazioni utili sulle azioni strategiche da intraprendere nei prossimi anni anche attraverso gli strumenti offerti dalla nuova programmazione triennale.

CAPITOLO 2

Raccolta e valutazione di esperienze significative

2.1 La metodologia e gli strumenti utilizzati

Come premesso, la metodologia adottata per declinare a livello operativo gli obiettivi individuati è stata quella di procedere con la raccolta di un primo repertorio di esperienze significative realizzate nel territorio regionale da imprese profit e cooperative sociali, al fine di valorizzarne gli aspetti di innovazione e di trasferibilità e consentirne la loro diffusione. La raccolta delle esperienze ha quindi risposto a tre necessità principali:

- portare a valore il sapere collettivo sviluppato da e tra i diversi soggetti coinvolti;
- creare una riserva di buone esperienze a disposizione di tutti gli attori del territorio regionale che a vario titolo partecipano al processo di inclusione lavorativa delle persone con disabilità, da utilizzare per applicarne le idee o svilupparne di nuove per migliorare le loro competenze/attività;
- fornire indicazioni concrete per l'elaborazione degli indirizzi regionali del prossimo triennio di programmazione del Fondo regionale adeguandole ai bisogni e ai nuovi elementi di contesto emersi dall'indagine.

Pertanto il percorso di raccolta e valutazione delle esperienze significative è stato attuato nelle tappe di lavoro sotto elencate:

- messa a punto gli strumenti per la raccolta e valutazione delle esperienze significative consistiti in un format per la descrizione dell'esperienza e una griglia di valutazione tesa a farne emergere gli aspetti di innovatività e significatività;
- effettuazione di una prima raccolta di due buone pratiche su tre province pilota (Parma, Ravenna, Ferrara) sulle quali testare la metodologia di valutazione;
- estensione dell'indagine alle restanti province con l'individuazione di due esperienze significative per ciascuna provincia.

Il gruppo di lavoro ha dato indicazioni che fossero i servizi provinciali di Collocamento Mirato ad indicare le due buone esperienze. Inoltre ha deciso che le esperienze dovessero essere individuate, come criterio generale per ogni provincia, una in ambito profit e l'altra nell'ambito della cooperazione sociale di tipo b.

Inoltre ha definito alcuni prerequisiti in base ai quali dovevano essere identificate le esperienze:

- esperienze in atto da almeno 6 mesi (un tempo considerato congruo per consolidare l'esperienza);
- identificabilità e possibilità di quantificarne i risultati ottenuti;
- presenza di elementi di innovazione rispetto alle prassi generali in essere in relazione ad almeno uno dei seguenti elementi:
 - bisogni identificati a cui si vuole dare una risposta;
 - processi attivati nella realizzazione dell'esperienza;
 - prodotti/servizi offerti;
 - modalità di costruzione del rapporto fra i soggetti coinvolti.

Al fine della raccolta e della valutazione delle pratiche, sono stati messi appunto due specifici strumenti:

1. un format per la rilevazione e la descrizione delle pratiche finalizzato alla descrizione degli elementi caratteristici delle iniziative che sono state identificate. Il format presenta i seguenti macro ambiti di descrizione:
 - nascita e sviluppo del progetto di inclusione lavorativa;
 - bisogni a cui si è inteso dare una risposta;
 - beneficiari coinvolti e risultati ottenuti;
 - la rete dei soggetti coinvolti;
 - risorse finanziarie e costi sostenuti;
 - gli elementi di innovazione e replicabilità.



Format per la rilevazione e la descrizione delle pratiche

Provincia:	compilato in data:
Dati del compilatore:	
Nome:	
Cognome:	
Servizio:	
Funzione:	
Tel. ufficio:	
indirizzo mail:	
Titolo dell'esperienza:	
Stato dell'iniziativa	
Del tutto implementata ☐	
Ancora in corso di implementazione ☐	
Soggetto/i attuatore/i:	
Descrizione dell'esperienza	
a. Nascita e sviluppo del progetto (descrivere brevemente come nasce l'esperienza e quali sono i bisogni individuati)	
b. Beneficiari dell'azione (descrivere quali sono state le tipologie e le caratteristiche delle persone coinvolte):	
c. Implementazione dell'esperienza (descrivere brevemente le fasi in cui si è articolata l'attività, gli strumenti, le metodologie, le modalità operative utilizzate, descrivere inoltre se sono state utilizzate modalità di valutazione specifica)	
d. Risultati ottenuti: quali sono stati in termini di inserimento, i risultati nel medio e lungo periodo?	
e. Altri soggetti del territorio coinvolti (descrivere i soggetti che hanno partecipato alla realizzazione della pratica)	
f. Ruolo e modalità prevalenti di relazione e coordinamento tra i partner	
Finanziamento	
a. Risorse finanziarie attivate (indicare le tipologie dei finanziamenti attivati – pubblici, privati, etc. per la realizzazione della pratica)	
b. Costi sostenuti (descrivere le tipologie dei costi e dove possibile quantificarli)	
Elementi di innovazione e replicabilità	
a. In riferimento agli elementi di organizzazione e gestione delle attività (descrivere quali sono stati gli elementi salienti sul piano organizzativo)	
b. Relazioni e rete sociale territoriale (descrivere quali sono stati gli elementi di rapporto sia interni che esterni all'organizzazione che hanno favorito il successo della pratica)	
c. Gestione di alcuni strumenti di inserimento lavorativo (descrivere rispetto alle forme proposte – tirocini, stage, formazione, ecc.- se vi sono state modalità innovative di realizzazione e/o gestione)	
d. Elementi necessari alla riproducibilità dell'esperienza (indicare quali sono gli elementi di contesto, organizzativi e metodologici che consentirebbero la trasferibilità/replicabilità dell'esperienza)	

2. una griglia di valutazione finalizzata non tanto alla valutazione riferita a standard predefiniti, quanto ad un'analisi tendente a far emergere le caratteristiche salienti in termini di risultati e di innovazione presenti nei diversi contesti territoriali. Le dimensioni identificate sono frutto del lavoro di approfondimento che lo stesso gruppo ha effettuato. La struttura logica della griglia segue il modello classico di identificazione di ambiti/dimensioni, criteri e indicatori.

Gli ambiti identificati sono:

- processi e risultati del percorso di inserimento;
- l'azienda e le sue dinamiche messe in atto;
- la persona con disabilità e il suo livello di soddisfazione del percorso attuato;
- il contesto esterno;
- sostenibilità e riproducibilità dell'esperienza.

La struttura della griglia la caratterizza come strumento di valutazione multidimensionale che offre la possibilità di leggere la realtà attraverso più chiavi di lettura, soprattutto in considerazione dell'aspetto altamente soggettivo che contraddistingue la percezione e la comunicazione della qualità del lavoro e della soddisfazione personale e la natura interattiva e relazionale dei processi di inclusione¹.

Griglia di valutazione delle esperienze significative

Ambito 1. Processi e risultati

Obiettivo	Criteri	Indicatori
Verifica dei risultati raggiunti e del raggiungimento degli obiettivi	Efficienza del processo in relazione al raggiungimento dei risultati	Progetti strutturati
		Contratti attivati
		Persone coinvolte
		Durata del rapporto di lavoro
		Tipologia di contratti attivati: Contratti a tempo determinato, Contratti a tempo indeterminato, Contratti part-time a tempo indeterminato, Contratto part time a tempo determinato, Contratti di collaborazione, Contratti di apprendistato
	Efficacia in relazione agli obiettivi	Altre tipologie di percorsi attivati • Tirocini • Start-up di impresa
		• Misure di accompagnamento
		• Presenza del tutor aziendale
		• Azioni di facilitazione per il consolidamento dell'esperienza lavorativa
		• Altre tipologie operatori coinvolti
		• Rilevazione e valutazione dei risultati ottenuti

1. cfr. Callegari L. (2010), Aziende solidali e lavoratori disabili. Quando le strutture organizzative sono prossime alle persone, Bologna, A.I.L.e.S. Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale, pp. 79-82.



Ambito 2. Azienda e processo di inserimento

Obiettivo	Criteri	Indicatori
Verifica delle modalità di coinvolgimento dell'impresa	Caratteristiche prevalenti dell'impresa	• Impresa in obbligo ex Legge n. 68/99 • Impresa non in obbligo ex Legge n. 68/99 • Presenza di certificazioni etiche o di Responsabilità Sociale
	Definizione del percorso di inserimento: modalità, metodologie e risorse	• Il progetto d'inserimento è stato oggetto di contrattazione sindacale • Il progetto di inserimento è stato definito e gestito autonomamente • Il progetto è stato gestito con risorse e competenze proprie
	Livelli decisionali coinvolti	Riorganizzazioni lavorative e adattamenti ambientali ed ergonomici quali oggetto di contrattazione aziendale
		Modalità di coinvolgimento dei responsabili di unità/funzione produttiva
		Modalità di coinvolgimento dei colleghi/direzione/livelli gerarchici superiori nell'inserimento della persona con disabilità
	Motivazioni in merito all'assunzione della/e persona/e con disabilità	• Obbligo normativo • Possibilità di usufruire di incentivi • In conseguenza della partecipazione ad iniziative di sensibilizzazione • adeguata professionalità espressa dal lavoratore • sensibilità alla problematica da parte degli organi decisionali dell'azienda
	Soluzioni ergonomiche e/o di riorganizzazione del processo lavorativo	• Adattamenti organizzativi • Adattamenti tecnologici • Adattamenti ergonomici

Ambito 3. La persona con disabilità

Obiettivo	Criteri	Indicatori
Verifica di coerenza tra azioni attivate e i bisogni espressi dalla persona	Lettura delle caratteristiche individuali e percorsi di miglioramento e adattamento delle competenze	Adeguatezza delle mansioni svolte in relazione alle caratteristiche individuali Efficacia della formazione rispetto: • al profilo professionale del contratto • potenziale individuale
		Tipologie di interventi effettuati
	Coinvolgimento della persona con disabilità e del suo contesto familiare	Modalità di coinvolgimento attivate dai servizi preposti in relazione alla persona e alla famiglia
	Contesto aziendale	• coinvolgimento nel gruppo di lavoro • clima aziendale in generale e aspetti di cultura organizzativa • attenzione, ascolto e accoglimento di richieste specifiche • discrezionalità della persona nell'organizzarsi il lavoro
	Soddisfazione individuale della/e persona/e inserita/e al lavoro	• soddisfazione rispetto alle misure attivate • soddisfazione rispetto all'ambiente di lavoro • soddisfazione rispetto alla mansione svolta

Ambito 4. Contesto esterno

Obiettivo	Criteri	Indicatori
Verifica delle modalità di coinvolgimento e ruolo dei soggetti territoriali nel processo di inserimento lavorativo	La rete locale degli attori	• Livello di coinvolgimento degli attori attivati • Stipula di accordi formali/convenzioni • Azioni di promozione e di sensibilizzazione rispetto al progetto di inserimento
	Integrazione dei servizi territoriali	• Modalità di integrazione sul territorio • Modalità di coordinamento

Ambito 5. Sostenibilità e riproducibilità

Obiettivo	Criteri	Indicatori
Sostenibilità e riproducibilità della pratica funzionale alla riprogrammazione degli indirizzi regionali	Fattori di successo	• Efficacia della rete degli attori coinvolti • Elementi di innovatività dei processi utilizzati • Elementi di innovatività della risposta • impatto sul contesto aziendale • impatto sul contesto locale
	Trasferibilità in altri contesti organizzativi e territoriali	• Trasferibilità in relazione alle caratteristiche organizzative e processuali
	Sostenibilità dell'esperienza nel tempo	• Sostenibilità economica compresi i costi non ascrivibili a bilancio • Continuità nel tempo della collaborazione della rete degli attori locali • Conoscenza e capacità di attivare strumenti e incentivi provinciali, regionali, nazionali ed europei
	Risorse economiche utilizzate	• Tipologia di risorse utilizzate • Quantità di risorse economiche ascrivibili al Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con Disabilità (FRD) • Altre fonti economiche che garantiscono la continuità

2.2 La taratura degli strumenti

Come anticipato più sopra, la fase di taratura degli strumenti e loro ridefinizione ha previsto l'applicazione del format e della griglia di valutazione su un primo panel di esperienze raccolte in tre province pilota della regione: Parma, Ravenna e Ferrara. Le tre province pilota sono state individuate in quanto coordinatrici dei lavori di preparazione della seconda Conferenza regionale. A questo fine i servizi provinciali di Collocamento Mirato hanno segnalato ciascuno 2 esperienze da indagare scelte sulla base dei pre-requisiti individuati dal gruppo di lavoro.

Obiettivi della fase di taratura degli strumenti e della metodologia sono stati quelli di:

- verificare la coerenza interna degli strumenti messi a punto in termini di struttura logica e correlazioni tra le diverse dimensioni;
- verificare l'efficacia nel reperimento dei dati significativi oggetto di analisi;
- verificare la capacità di lettura dei fenomeni identificati;
- verificare la possibilità di elaborare dati significativi in relazione agli obiettivi di indagine dichiarati;
- provvedere alla raccolta di altra documentazione sulle pratiche a completamento di quelli presentati;
- elaborare gli ulteriori strumenti (griglia di intervista) funzionali alla fase di sperimentazione e taratura e successivamente utilizzabile a regime;
- perfezionare gli strumenti identificati.

In particolare per ciascuno degli strumenti sono stati individuati i rispettivi elementi di taratura/verifica della sua adeguatezza:

- In relazione format per la rilevazione e la descrizione delle pratiche:



- esaustività dei temi ovvero se i temi identificati sono sufficienti alla descrizione dettagliata della pratica e completano i dati necessari alla loro valutazione;
- comprensibilità delle richieste formulate da ciascun tema individuato;
- adeguatezza del linguaggio utilizzato;
- facilità/difficoltà di compilazione.

La taratura del format è avvenuta in sede di intervista sul campo riesaminando con gli interlocutori struttura, linguaggio e risposte date.

- In relazione alla griglia di valutazione:
 - coerenza interna tra i diversi ambiti;
 - coerenza tra ambiti di analisi, criteri e indicatori;
 - capacità di lettura dei fenomeni osservati da parte degli indicatori;
 - coerenza tra tipologia dei dati acquisiti per ciascun ambito, criterio e strumentazione utilizzata.

Questo ambito di taratura è stato effettuato successivamente alla raccolta dei dati ed a una loro prima elaborazione ponendo in relazione il numero e le tipologie di informazioni ricevute con i criteri e gli indicatori espressi dalla griglia.

A seguito di questa fase di taratura sono state elaborate le versioni definitive della griglia di valutazione e del format descrittivo attraverso alcuni “aggiustamenti” del format nella sequenza degli aspetti descrittivi e del lessico che in alcuni casi è stato reso più esplicito e diretto, mentre per la griglia è stata resa più efficace nel cogliere gli aspetti salienti attraverso il perfezionamento di alcuni indicatori e anche in questo caso nella correzione di alcuni passaggi linguistici resi più esplicativi.

Anche le esperienze raccolte nella fase di taratura nelle tre province pilota sono andate a comporre a pieno titolo il panel delle esperienze significative presentate poi in sede di Conferenza regionale.

2.3 L'indagine sul campo

Per tutte le esperienze raccolte, l'indagine per gli approfondimenti si è svolta direttamente sul campo con interviste ai referenti dei servizi provinciali di Collocamento Mirato e ai testimoni significativi realizzatori delle esperienze. Nel caso delle imprese le interviste si sono svolte direttamente nella loro sede. La visita alle imprese (sempre ben accoglienti e ben interessate a divulgare la loro esperienza positiva) ha offerto la possibilità di visitare il luogo di lavoro di ascoltare direttamente le persone con disabilità protagoniste del processo inclusivo e, in alcuni casi, anche i colleghi di lavoro. Con la consapevolezza che la valutazione circa la qualità di un processo inclusivo non può prescindere dal punto di vista della persona con disabilità, la raccolta delle opinioni dei lavoratori è stata realizzata, per motivi di privacy con la dovuta attenzione e delicatezza nell'incontro con la persona. Per coglierne tutti gli aspetti significativi, l'approfondimento ha comportato anche, a parziale compensazione, il confronto con le dichiarazioni degli Uffici di Collocamento Mirato (che conoscono il caso) con quelle rilasciate dai responsabili di lavoro dell'azienda.

Prima di effettuare le interviste sul campo è stata chiesta a tutti gli interlocutori di compilare e inviare il format descrittivo dell'esperienza in modo tale da fornire anticipatamente le informazioni utili a preparare l'intervista e i relativi approfondimenti necessari dell'esperienza. Per effettuare le interviste sia ai referenti dei servizi provinciali che alle imprese è stata messa appunto di una griglia di intervista (una sorta di guida all'intervista), in modo da raccogliere informazioni complete e sostanzialmente omogenee per tutte le esperienze.

Durante gli incontri, a fronte delle prime informazioni fornite attraverso il format descrittivo e seguendo i particolari emergenti in sede di intervista, sono stati chiesti agli interlocutori una serie di documenti aggiuntivi (video divulgativi, convenzioni, articoli di stampa), cioè tutti materiali che a loro giudizio che dessero concretezza all'esperienza soprattutto ai processi operativi gestiti o che fornissero maggiori informazioni sulle dimensioni analizzate. Tali dati aggiuntivi sono poi confluiti nella redazione finale delle pratiche.

Si è poi proceduto alla stesura dei casi attraverso una struttura di presentazione che desse conto non solo della dimensione procedurale delle pratiche ma anche della sua storia e dei vissuti e dinamiche che l'hanno contraddistinta (nel prossimo capitolo del presente documento).

CAPITOLO 3

Presentazione delle esperienze significative

3.1 Cosa vuol dire buone prassi?

Dal testo "Buone prassi, lontananza e vicinanza" di Andrea Canevaro

"L'espressione buone prassi può essere intesa male. Utilizzando due parole di uso quotidiano, sembra facile comprenderne il significato, e confonderla così con le buone azioni, le azioni migliori. [...] Ma una buona prassi non è la prassi migliore nel senso della realizzazione da primato; è piuttosto l'organizzazione che tiene meglio conto della pluralità dei soggetti, delle loro diversità di genere, di cultura, di età, ed anche delle eventuali disabilità.

[...]La possibilità di seguire un percorso di buone prassi comporta la necessità di mettere in moto progressivamente la costruzione di un modello più reale e che si perfeziona in itinere.

[...]la dizione "buone prassi" non è riservata, non è un elemento che rivolge le proprie attenzioni e ha bisogno unicamente degli specialisti, dei professionisti che si occupano di disabilità ma riguarda un'organizzazione sociale nel suo complesso, più complessa, e quindi tutti coloro che ne fanno parte, con altre professioni che non ritenevano, nello sceglierle o nel trovarsi a svolgerle, di doversi occupare di persone con disabilità e handicappati, di riduzione di handicap; ritenevano che tutto ciò sarebbe stato lontano dalle loro competenze, e invece devono essere implicati e farsi competenti. Questo comporta una riorganizzazione delle attitudini di competenza e, elemento molto importante, comporta la possibilità di riconoscere che le competenze che per una certa abitudine culturale vengono definite 'grezze', cioè non accademiche, siano un arricchimento perché si trovano diffuse in tutte le situazioni umane e hanno bisogno di un collegamento con le competenze accademiche formate professionalmente e più specificamente dedite a una professionalità in un campo.

[...] solo che non sempre questo collegamento viene fatto e quindi si creano quelle competenze ben delimitate, negli specialisti, delle competenze 'grezze' molto dipendenti dalle indicazioni degli specialisti e non incoraggiate a rivedersi e riformularsi in funzione di un nuovo contesto che si crea attorno a un nuovo bisogno. [...] Vi sono molte risorse che vengono buttate via perché non costruite da un tessuto che le rivalorizza, le riutilizza, le riconverte.

[...] quindi nelle buone prassi troviamo questa necessità di stabilire una linea di continuità tra colui che ha un ruolo di cittadinanza senza apparenti competenze e colui che è specialista, una linea di continuità che è la ricostruzione o la costruzione di rete sociale complementare alla funzione del tecnico, dello specialista, del professionista. Ma anche costui, costei, deve aderire a un processo di cambiamento perché anche lo specialista, o la specialista, deve capire che il proprio specialismo non ha un perimetro chiuso, ma ha una frontiera aperta, uno scambio, si arricchisce perché non è totalmente ricco, non è un assoluto, non ha una competenza tale da potersi ritenere ormai compiuta; è sempre incompiuta e ha bisogno di uno scambio con coloro che sono attivi in un'esperienza diretta."

Non è secondario se bisogna infatti ricordare che buona pratica non significa buona azione e nemmeno sperimentazione di un buon esempio che può essere necessariamente trasferito, ma significa qualcosa che funziona a regime e al tempo stesso progressivamente permette e conduce a elementi nuovi.

La differenza tra buone prassi e buone azioni è sostanziale, nelle ultime, infatti, non c'è possibilità di sviluppo ulteriore alla loro semplice e singola realizzazione. Una buona prassi, per essere tale, ha bisogno di conoscere l'intero processo. Processo che ha prodotto vicinanza e quindi non può essere il risultato dell'azione di un'individualità isolata, per quanto illuminata, ma il prodotto dell'incontro tra contesti e situazioni che non sono solo quelli degli addetti ai lavori, degli specialisti, ma anche, in questo caso, dei lavoratori con disabilità e di coloro che sebbene non abbiano avuto o non abbiano contatti con la disabilità, esercitano la propria cittadinanza e partecipazione sociale in modi coerenti.

La ricerca di soluzioni alternative e innovative passa quindi per il riappropriarsi del tempo della ri-



flessione e della comprensione reciproca. Occorre innescare o riattivare una serie di meccanismi di comunicazione che permettono partecipazione, senso di appartenenza e accesso alle occasioni di crescita e sviluppo, rendendo così possibile una reale inclusione e produttività in senso ampio. Questo implica inoltre il passaggio da un tipo di solidarietà superficiale, fatta di “buoni sentimenti”, che considera assolto il proprio dovere nei confronti dell'altro attraverso il semplice inserimento, ad una solidarietà in cui vi è un'assunzione di responsabilità condivisa, un impegno reciproco nel raggiungimento di obiettivi comuni. Un ragionamento come quello del primo caso può condurre infatti, pensando di aiutare e rendere più facile la vita della persona con disabilità o in difficoltà, ad azioni ripiegate sul presente, a gesti episodici che lontani dal risolvere il problema lo nascondono solo per qualche tempo. È necessaria invece la consapevolezza di un investimento che coinvolge attivamente la persona, investimento che si proietta nel futuro con un operare non lasciato al caso o emergenziale ma, dotato di intenzionalità progettuale, il cui obiettivo è la restituzione al soggetto del suo essere esperto, della sua possibilità e capacità di decidere, e della responsabilità di farlo sapendosi all'interno di uno spazio condiviso.

Percorsi di questo tipo richiedono di compiere azioni sussidiarie, di sostegno e accompagnamento. Emerge anche dalle esperienze raccolte il ruolo cruciale e l'importanza di mediatori, siano essi espressi da figure specifiche, strumenti o anche contesti.

Avendo come riferimento anche il contesto più ampio della Commissione Europea, per cui le raccolte e l'uso di buone pratiche sono elementi centrali nella sua programmazione, si può sinteticamente dire che quest'ultime, e i diversi prodotti cui danno luogo², rappresentano una base sperimentale ed esperienziale, che integra e offre suggerimenti, per la riforma, individuazione o elaborazione di nuove politiche. Il ruolo centrale che assumono nella programmazione e nell'azione (realizzazione di diverse tipologie di interventi da messa a punto di linea guida a finanziamenti e progetti) sta quindi in particolar modo in alcuni caratteri che le contraddistinguono: innovazione, trasferibilità, riproducibilità e disseminazione.

Occorre però ricordare come, in effetti, sia costitutivo della natura stessa delle buone pratiche un certo livello di soggettività e quindi una certa difficoltà, nel passaggio alla concreta realizzazione di raccolte, di inquadrarle rigidamente in criteri e parametri univoci. In questo, e non solo nel fatto che anche a livello europeo non esiste un'omogeneità nella metodologia e nei processi seguiti, sta l'aspetto di criticità nell'individuazione e raccolta di buone pratiche. È utile quindi ricordare la differenza tra criteri di individuazione delle singole pratiche e criteri di selezione dell'insieme delle buone pratiche³, ovvero la differenza tra la definizione della buona pratica in quanto tale e invece la possibilità/necessità di garantire rappresentatività alla varietà

2. Irs, Cles, Conform, Engineering – Ingegneria Informatica e Fondazione Brodolini, Buone pratiche. La catalogazione delle buone pratiche Fse: lo scenario europeo, ottobre 2008, pag. 6.

Diverse tipologie di raccolta di buone pratiche

Le raccolte di buone pratiche danno luogo a prodotti tra loro assai differenziati, tra i quali:

- cataloghi intesi come prodotto finito, che rappresentano una sorta di “vetrina” di buone pratiche, liberamente e facilmente consultabili e diretti a un pubblico di soggetti coinvolti nell'ideazione, progettazione e gestione di interventi;
- raccolte intese come data base a cui trarre a livello centrale (nazionale o comunitario) insegnamenti sui fattori di successo e sui fattori critici e, quindi, suggerimenti esposti in forma di “guide” agli operatori locali. In questo caso le raccolte rappresentano un prodotto intermedio, non necessariamente pensato per essere fruibile da un pubblico vasto;
- raccolte finalizzate allo studio in profondità di casi significativi, quale materiale di ricerca su linee di intervento specifiche, di cui può essere attentamente considerata la contestualizzazione della pratica a diversi paesi e settori di intervento. In questo caso la raccolta è solitamente parte di rapporti di ricerca e quindi costituisce un prodotto distante da quello che corrisponde in senso proprio a un “catalogo”;
- raccolte di buone pratiche che si sovrappongono a quelle di progetti pilota, di pratiche promettenti, di “esempi” di progetti;
- seminari, incontri, scambi informali, eventi organizzati (come convegni e mostre) per la valorizzazione di risultati innovativi, materiale di carattere divulgativo destinati alla platea di potenziali beneficiari; si tratta di altre e, talvolta, innovative modalità di raccolta, scambio, diffusione e valorizzazione delle buone pratiche che sono comprese nel ventaglio degli strumenti qui elencati;
- raccolte, database e repertori di progetti selezionati come “esempi” o semplici liste di progetti comprendenti tutti o sottoinsiemi dei progetti finanziati, nei quali il riferimento alle buone pratiche diviene debole o del tutto inesistente, che completano questo continuum di prodotti.

3. Irs, Cles, Conform, Engineering – Ingegneria Informatica e Fondazione Brodolini, Buone pratiche. La catalogazione delle buone pratiche Fse: lo scenario europeo, ottobre 2008, pag. 14.

esistente all'interno dell'insieme. Si può infatti analizzare uno stesso intervento da diversi punti vista ed una buona pratica non è solo quella che soddisfa la totalità dei requisiti, ma anche quella che rientra in un determinato insieme di criteri. Questo richiama l'aspetto di equilibrio e reciprocità tra i diversi attori che partecipano al processo identificabile come buona pratica. In tal senso anche elementi centrali come quelli di riproducibilità e trasferibilità sopracitati intendono una pluralità di significati: non solo la possibilità di riprodurre un'esperienza in un altro contesto, ma anche quella di replicare alcuni aspetti del modello o rimanendo all'intero della stessa realtà applicarli ad altre situazioni per gestire imprevisti o problemi.

Dalla breve esposizione dei concetti che attengono ad una buona pratica esposti più sopra, si evince come la stessa definizione di buona pratica si stia emancipando da inquadramenti di tipo metodologico molto stringenti delineati negli studi scientifici della materia (esempio la necessaria presenza di elementi di trasferibilità in altri contesti, ecc.), verso una caratterizzazione più flessibile e attenta al contesto nel quale la pratica si realizza e alle sue potenzialità evolutive.

Dall'analisi delle pratiche raccolte, dalle interviste rivolte ai Centri di Collocamento Mirato e da quelle svolte presso le prime imprese esplorate emerge che la buona pratica nasca soprattutto dalla rete di relazioni e dal lavoro di collaborazione tra le imprese e servizi territoriali. È per questo che si è preferito usare in questo contesto la definizione di "esperienza significativa" per non vincolare le pratiche raccolte all'interno di schemi troppo rigidi da un punto di vista metodologico, che avrebbero impedito di cogliere il valore dell'esperienza nel suo insieme e il suo significato reale per il sistema territoriale nel suo insieme.

3.2 Le esperienze raccolte

Schede di presentazione

Di seguito sono riportate le presentazioni sintetiche delle 18 esperienze significative (2 per provincia, una dal settore profit ed una da quello della cooperazione o non profit) esplorate nel corso del lavoro preparatorio alla Conferenza regionale. Questo rappresenta un primo repertorio.

Indagine sulle buone prassi - Aziende coinvolte per provincia e settore d'attività

Provincia	Ragione sociale	Settore d'attività
Parma	Cooperativa sociale "La Bula" Onlus	Ristorazione
Parma	Gennari Vittorio S.p.A.	Alimentare
Ferrara	CT Pack S.r.l.	Produzione macchinari per imballaggi
Ferrara	Cooperativa Camelot - Officine Cooperative	Ristorazione
Ravenna	Orva S.r.l.	Alimentare
Ravenna	Cooperativa sociale San Vitale	Manutenzione del verde, pulizie
Bologna	Marchesini Group Spa	Produzione di macchine automatiche per l'imballaggio
Bologna	LavoroPiù Spa	Agenzia per il lavoro
Reggio Emilia	Cooperativa sociale "L'Ovile"	Educazione, Ambiente, Pulizie, Assemblaggio conto terzi e Agricoltura
Reggio Emilia	Fineco Bank	Credito
Modena	Gruppo Fabbri S.p.A.	Fabbricazione di articoli di gomma e materie plastiche
Modena	Skema S.r.l.	Assemblaggio e sperimentazione di prototipi di motori endotermici
Rimini	Cooperativa sociale New Horizon	Informatica, Ambiente e Commercio
Rimini	Fondazione EnAIP S. Zavatta	Formazione e Turismo
Piacenza	Bolzoni S.p.A.	Metalmeccanica
Piacenza	Telema S.p.A.	Resistenze elettriche di potenza per applicazioni ferroviarie ed industriali
Forlì-Cesena	Technogym S.p.A.	Attrezzatura per le palestre
Forlì-Cesena	Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A.	Credito



Titolo dell'esperienza: L'antiBARriera: dal chicco di caffè alla tazzina attraverso diverse abilità

Soggetto attuatore: Cooperativa sociale "la Bula" Onlus

Soggetti coinvolti:

- Azienda Artcafé
- Servizio Inserimento Lavorativo persone con Disabilità della Provincia di Parma (SILD)
- Assistenti sociali e referenti dei distretti di appartenenza dei corsisti (Parma e Fidenza)

Ambito territoriale: Parma, Alberi e Langhirano

Settore produttivo: Ristorazione

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Fra le principali finalità cooperativa "la Bula" (coop. Soc. di tipo A) vi è l'inclusione sociale e il pre-avviamento lavorativo di persone con disabilità, affiancando all'attività del laboratorio socio-occupazionale, la sperimentazione di percorsi individuali, o di piccoli gruppi, in luoghi esterni agli spazi della sede, non protetti, in cui verificare abilità relazionali e manuali. In quest'ottica negli ultimi anni sono stati realizzati, in collaborazione con il Consorzio di solidarietà sociale di Parma, percorsi di inclusione in contesti di socialità e percorsi "d'impegno" in contesti di lavoro.

CONTESTO E INSERIMENTO

Il progetto consiste nella realizzazione di un corso formativo ad hoc per baristi "Cuore e caffè" rivolto ad alcuni ragazzi con disabilità e la successiva attivazione di tirocini formativi ai sensi della Legge n.196/1997, presso trattorie, ristoranti, pizzerie, che abitualmente collaborano con ArtCafé s.r.l.. La cooperativa ha ritenuto che fosse importante e positiva un'esperienza nel profit per alcuni di questi ragazzi particolarmente autonomi. I rapporti con le imprese sono stati formalizzati attraverso i tirocini della convenzione "Altro lavoro". Questa attività in particolare nasce dall'incontro tra "la Bula", già orientata ad esplorare l'area bar-ristorazione, e Vito Schiavo, noto barman di Parma e formatore. Attraverso l'entourage del formatore è entrata nel progetto anche l'azienda Artcafé s.r.l. in qualità di partner, disponibile ad offrire spazi per la formazione e a sensibilizzare i propri clienti come possibili luoghi di esperienza pratica. Il progetto è stato poi successivamente proposto al SILD provinciale tramite risposta ad un bando. I destinatari sono sei persone con invalidità di tipo psichico o intellettuale, iscritti alle liste di cui all'art. 8 della L. n.68/99 nella Provincia di Parma. I ragazzi sono stati segnalati dalla cooperativa e dai servizi territoriali in concertazione con il SILD. Due di questi sono direttamente in carico alla cooperativa "la Bula", mentre gli altri quattro sono seguiti direttamente dal SILD. Le azioni realizzate sono state: un corso professionale per baristi; un incontro formativo per permettere l'acquisizione dell'Attestato da Alimantaristi, rilasciato da AUSL di Parma; l'attivazione di due tirocini formativi di sei mesi presso "Trattoria Scarica" di Alberi (Parma) attraverso il progetto, affiancati dal tutor della cooperativa; l'attivazione di quattro tirocini formativi di tre mesi (rinnovabili) in carico al SILD, con iniziale supporto e rinforzo da parte della Bula nella fase di contatto con le aziende ospitanti. L'azienda ospitante i due tirocini in carico alla cooperativa è un ristorante a gestione familiare, pertanto si tratta di un'impresa non in obbligo di assunzione, che ha deciso di partecipare al progetto, guidata fondamentalmente da una forte motivazione etica. Al momento, per un corsista è prevista la prosecuzione del percorso attraverso l'attivazione di una borsa lavoro con graduale distacco dalla cooperativa.

PARTENARIATO LOCALE

Il progetto ha portato ad una forte collaborazione fra aziende no profit e profit: per la cooperativa è stata un'occasione per entrare nella mentalità e nell'operatività del mondo del lavoro con un ruolo di mediazione forte fra l'utente e il contesto. Per il profit c'è lo stimolo a lavorare con le persone in modo più attento alla relazione e la possibilità di rafforzare la propria immagine aziendale attraverso un'azione sociale concreta e visibile. Ha funzionato il modello sperimentale che ha visto la cooperativa come "collante" fra l'Ente pubblico (in questo caso il SILD) e ditte private, in quanto, per il modo flessibile di lavorare e per come viene recepita la cooperativa dal territorio, si sono riusciti ad innescare meccanismi fiduciari. Per la cooperativa è stato inoltre fondamentale rapportarsi in modo più costante con il SILD. Infine, rispetto al progetto nel suo insieme, c'è stata una risposta inattesa da parte di nuove aziende (alcuni bar), non appartenenti al circuito Artcafé, che si sono proposte spontaneamente per nuovi inserimenti.

FINANZIAMENTI E COSTI

I costi sostenuti per il progetto includono: realizzazione del corso di formazione e costi di gestione dello stesso, tutor in affiancamento durante il corso, utilizzo materie prime, personale per la pulizia, kit per ogni partecipante, il rimborso tirocinanti, l'affiancamento e tutoraggio. L'autofinanziamento invece è dato dalla partecipazione gratuita del formatore e il titolare di Artcafé nonché dal corso integrativo per Alimantaristi.

ASPETTI RILEVANTI

Rispetto alle soluzioni di riorganizzazione del processo lavorativo al fine di venire incontro alle esigenze dei beneficiari, si segnalano adattamenti apportati al corso tradizionale di barman. Il formatore, infatti, ha puntato soprattutto sulla parte pratica del corso, rafforzando le competenze dei corsisti e insistendo sul rispetto delle regole comportamentali specifiche del lavoro. Inoltre, il corso è stato allungato per consentire la sedimentazione degli insegnamenti ai partecipanti. Per tutta la durata del corso è stata presente la Tutor della cooperativa, con la funzione di favorire l'acquisizione delle competenze e la relazione fra i corsisti, ad esempio attraverso la redazione di una dispensa con le nozioni e i suggerimenti dati dal formatore, costruita in funzione dei bisogni dei corsisti. In generale, la presenza e il supporto del Tutor della cooperativa alle imprese coinvolte si è rivelata una modalità vincente per favorire lo sviluppo di rapporti fiduciari fra persona inserita e azienda. La collaborazione con l'azienda Artcafé è stata determinante, poiché oltre ad aprire i propri spazi attrezzati per corsi, ha intercettato spontaneamente fra i propri clienti luoghi adeguati e disponibili, imprese non in obbligo che hanno dato opportunità perché sensibili e aperte. Rispetto ad alcune modifiche apportate invece dall'azienda ospitante, la Trattoria, sono state identificate alcune modalità operative volte soprattutto a venire incontro ai ritmi diversi dei tirocinanti. L'adattamento del processo produttivo è venuto in maniera logica. Infine, elemento importante per la riuscita del progetto è stata la rete dei soggetti coinvolti e le persone che ne hanno fatto parte. Il progetto, data la sua forte carica innovativa, ha avuto una certa eco nella città di Parma: in particolare ha ottenuto il premio qualità sociale della Provincia di Parma, sezione buone prassi, per la collaborazione fra aziende profit e no profit. Questo ha garantito un'importante sensibilizzazione anche a livello territoriale.

Titolo dell'esperienza: Inserimento lavorativo di persona non udente

Soggetto attuatore: Gennari Spa (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio Inserimento Lavorativo persone con Disabilità della Provincia di Parma (SILD)
- ENS (Ente Nazionale sordomuti) di Parma

Ambito territoriale: Lesignano de' Bagni (PR)

Settore produttivo: Alimentare

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Gennari Spa è un'azienda operante nel settore di stagionatura del parmigiano reggiano e salumificio. Si tratta di una realtà con una specifica cultura interna, legata ad una forte tradizione familiare ma anche molto attenta all'innovazione, favorita anche dal ricambio generazionale che ha portato avanti un importante rinnovamento. L'impresa si caratterizza anche per una particolare sensibilità sociale e ambientale: è infatti certificata SA8000, EMAS e ISO 14001. L'azienda ha anche una forte vocazione all'export (il 20% del formaggio viene esportato), tendenza che si è accentuata con la crisi.

CONTESTO E INSERIMENTO

Nel corso del 2011, Gennari Spa aveva la necessità di ottemperare all'obbligo della L. n.68/99 con l'inserimento di una persona iscritta alle liste del Collocamento Mirato. La figura professionale di cui l'azienda aveva bisogno era un operaio generico da inserire nel reparto produttivo. Prima di questa, l'azienda aveva avuto un'esperienza di inserimento risultata però negativa, dove aveva ricercato direttamente la persona da inserire senza avvalersi del supporto dei servizi preposti dalla Provincia. In questa occasione l'iter, compreso il percorso di selezione, è stato interamente svolto in collaborazione con il SILD ed è iniziato con un'analisi ambientale nell'azienda da parte del SILD per approfondire la conoscenza dell'organizzazione e dei cicli produttivi, del clima relazionale e per consolidare i rapporti collaborativi con i referenti aziendali. Successivamente, l'azienda ha proceduto con la compilazione di un mansionario relativo alla figura da inserire e il SILD si è attivato per l'individuazione del candidato che è risultato essere un ragazzo sordomuto. Il ragazzo è stato accompagnato in azienda per il colloquio di selezione, ma anche con l'ENS (Ente Sordomuti di Parma), presentatosi spontaneamente per affrontare gli iniziali ostacoli legati alla comunicazione con il lavoratore sordomuto inserito. L'iniziale presenza costante dell'operatore dell'ENS ha garantito alla persona inserita la possibilità di frequentare un corso per alimentaristi, affiancandola con il supporto dell'interpretazione dei segni. Nonostante le iniziali preoccupazioni dell'azienda, il ragazzo si è rapidamente integrato nell'ambiente lavorativo e con i colleghi, dimostrando anche una notevole autonomia nello svolgimento della mansione. Questo è stato possibile, oltre alle personali capacità della persona, al clima aziendale favorevole, caratterizzato dalla predisposizione degli altri dipendenti al rispetto e al dialogo sul lavoro. Infine la tipologia di lavoro, estremamente ripetitiva ha favorito l'inserimento nonostante alcuni ostacoli linguistici. L'azienda si è anche attivata per supportare il lavoratore anche al di fuori dell'attività lavorativa. Dopo un primo contratto iniziale a tempo determinato di sei mesi, l'azienda ha convertito il contratto in tempo indeterminato. L'azienda si è avvalsa altre volte del supporto dell'ENS in particolare in quelle occasioni in cui il dialogo fra azienda e lavoratore verteva su temi o richieste più complesse, che avevano bisogno di maggiori spiegazioni e accorgimenti.

PARTENARIATO LOCALE

Oltre ai servizi di assistenza ai datori di lavoro del SILD, l'azienda ha sviluppato un buon rapporto con l'ENS, che, come esplicitato, ha accompagnato l'azienda sia nella fase di selezione del candidato sia durante l'avvio del rapporto di lavoro.

FINANZIAMENTI E COSTI

Grazie alla partecipazione al contributo del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili negli anni 2011-2012, l'azienda ha ricevuto dei contributi per l'attivazione di un contratto di lavoro a tempo determinato della durata di almeno sei mesi e per la successiva trasformazione a tempo indeterminato.

ASPETTI RILEVANTI

Da quando il lavoratore con disabilità è entrato in azienda si è riscontrato un cambiamento molto importante nel clima aziendale e nelle modalità di relazione tra colleghi. Questi ultimi si sono impegnati per riuscire a definire una modalità di comunicazione con il lavoratore con disabilità e, più in generale, si sono attivate modalità più collaborative di relazione nell'ambiente di lavoro, che può essere considerata alla stregua di un adattamento da parte dell'azienda alle esigenze del lavoratore. Un esempio per tutti è stata la volontà di alcuni impiegati di imparare l'alfabeto muto per facilitare la comunicazione all'interno dell'ufficio, data l'importanza del lavoro di squadra per questo tipo di attività. Il buon successo dell'esperienza è dovuto ad un insieme di fattori, primo fra tutti la presenza e l'attività del SILD nell'inserimento e la visita all'impresa ancora prima di intraprendere qualsiasi tipo di percorso. L'inquadramento lavorativo corretto si deve al giusto incrocio fra domanda e offerta, possibile grazie alle visite effettuate dal personale del Servizio provinciale che hanno permesso di fare una corretta valutazione delle esigenze aziendali e dei CV a disposizione. Il tutoraggio messo a disposizione dai Servizi è stato uno strumento essenziale sia per l'azienda sia per il beneficiario stesso dell'inserimento per facilitare il percorso di inserimento. Un ulteriore supporto che ha rassicurato azienda e il ragazzo inserito, è stata la possibilità dell'interpretariato messo a disposizione da parte dell'Ente nazionale sordomuti. Da parte il ragazzo si è inserito con grande spirito collaborativo.



Titolo dell'esperienza: Inserimento di una persona disabile su profilo specialistico

Soggetto attuatore: CT PACK s.r.l. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

• Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Ferrara

Ambito territoriale: Fossalta, FE

Settore produttivo: Produzione macchinari per imballaggio

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

L'attività prevalente di CT Pack è la produzione di macchine per imballaggio di prodotti, in particolare per il settore alimentare. L'attività dell'azienda include anche l'assistenza per il montaggio, la formazione del personale ed il servizio di assistenza ex-post. Ad ogni macchinario viene allegato, al momento della consegna, un Fascicolo Tecnico Macchine come previsto dalla Direttiva Macchine 2006/42/CE. L'azienda nasce alla fine degli anni '80 dalla fusione di tre diverse imprese con un reparto dedicato all'assistenza post-vendita dei macchinari prodotti. L'azienda è composta da 102 dipendenti e lavora molto con clienti stranieri, soprattutto provenienti dall'Europa.

CONTESTO E INSERIMENTO

La richiesta dell'azienda era rivolta ad un livello occupazionale di profilo medio-alto, in cui era richiesta anche molta autonomia, oltre alla conoscenza dell'inglese. Il progetto di inserimento nella funzione di redattore del fascicolo tecnico macchine e supporto alla redazione di documentazione tecnica/manualistica di impianti prodotti dalla CT Pack, nasce da un lato dalla necessità di inserire una persona con competenze in disegno tecnico da formare, dall'altro dalla proposta dei Servizi della Provincia in merito all'internalizzazione di un'attività per la quale poteva essere impiegata una figura con una lieve disabilità. L'Azienda è stata contattata dal servizio provinciale di Collocamento Mirato per indagare sulla loro disponibilità nel testare un nuovo strumento per la scelta del curriculum vitae delle persone da valutare. Il personale del servizio provinciale ha visitato l'azienda allo scopo di analizzare l'ambiente lavorativo. A fronte del profilo professionale redatto dall'azienda con il supporto del servizio provinciale, il servizio stesso ha individuato alcuni CV presenti nel database da sottoporre all'impresa. Dopo il primo colloquio, l'azienda ha formulato una proposta alla persona ed è stato sottoscritto un contratto part-time. La persona inserita è stata affiancata da un collega come tutor, con cui è stato impostato fin dall'inizio il lavoro insieme. La persona è stata inserita a partire dal mese di ottobre 2012 con un contratto part-time a tempo determinato e finora è stata affiancata da un responsabile per l'apprendimento delle nozioni tecniche relative ai macchinari, che insieme a lei ha seguito i corsi di formazione e l'ha supportata nel rapporto con i vari interlocutori coinvolti per la redazione dei Fascicoli Tecnici.

PARTENARIATO LOCALE

L'azienda ha evidenziato la particolare volontà e disponibilità del personale del servizio provinciale di Collocamento Mirato a venire incontro alle proprie esigenze. In particolare è risultata molto utile la visita preliminare da parte del personale del servizio presso l'azienda per conoscerne a fondo l'ambiente di lavoro e trovare così la persona più adatta da inserire. In questo caso sono stati coinvolti sia il Direttore generale che l'Amministratore Delegato, entrambi presenti al momento della visita dei referenti del servizio provinciale. Era la prima volta che CT PACK lavorava su un progetto proposto da un Ente pubblico in tema di inserimento lavorativo di persona con disabilità, rimanendone soddisfatta. Il supporto del servizio provinciale ha consentito all'impresa di risparmiare molto tempo in fatto di iter burocratici/amministrativi e di ricerca della figura idonea da inserire.

FINANZIAMENTI E COSTI

La persona inserita ha seguito fin da subito dei corsi di formazione per la sicurezza dei macchinari e anche dei corsi di formazione sui macchinari (UCIMA e SempreAnorma). Una volta al mese è prevista una trasferta presso la sede di SempreAnorma che segue direttamente la formazione della persona coinvolta.

ASPETTI RILEVANTI

Le caratteristiche principali dell'inserimento sono state la disponibilità dell'azienda, a fronte dell'assenza dei profili professionali inizialmente richiesti negli elenchi provinciali degli iscritti ai sensi della L. n.68/99, a collaborare con il servizio provinciale di Collocamento Mirato nella ricerca interna di altre possibili posizioni professionali da occupare con un lavoratore con disabilità. Ciò ha reso possibile, grazie all'inserimento lavorativo della persona, l'internalizzazione di un'attività prima esternalizzata.

È significativa inoltre l'attivazione corretta e puntuale di strumenti che hanno comportato un affiancamento costante all'impresa da parte del servizio provinciale nelle varie fasi dell'inserimento e nello specifico:

- i referenti del servizio di Collocamento Mirato hanno fatto diverse visite in azienda effettuando loro direttamente l'analisi dei bisogni aziendali di profili professionali e individuando poi la persona con disabilità che più si avvicinava alle loro esigenze;
- si è garantita la formazione della persona da inserire per dotarla delle competenze specifiche richieste dall'azienda;
- si è garantito l'affiancamento all'azienda anche nel corso del colloquio di lavoro.

Titolo dell'esperienza: Un'estate al Camelot Café

Soggetto attuatore: Cooperativa Camelot-Officine Cooperative presso Camelot Café

Soggetti coinvolti:

- Dipartimento di Salute Mentale - A.Usl
- Associazioni di volontariato
- Enti formativi (Ial, Città del Ragazzo e Cesta)
- Azienda Servizi alla Persona della Provincia di Ferrara
- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Ferrara

Ambito territoriale: Ferrara

Settore produttivo: Ristorazione

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Camelot - Officine Cooperative è una cooperativa sociale mista (di tipo a. e b.) che fornisce servizi per rispondere ai bisogni occupazionali e sociali dei singoli e della collettività in una logica di promozione e crescita dell'autonomia delle persone. In particolare, gli ambiti di intervento sono: Infanzia e Adolescenza, Divulgazione Scientifica e Terza Età, Integrazione dei migranti e i Servizi di mediazione interculturale. A fine del 2010, con la fusione con la cooperativa di tipo b. "Progetto Verde" è diventata Camelot – Officine Cooperative, la cooperativa comincia ad occuparsi anche di inserimento lavorativo di persone svantaggiate tramite la gestione di numerosi servizi (gestione di un canile, sfalcio del verde, ecc.) e con l'apertura, nel 2011, di un chiosco-bar all'interno del Parco urbano di Ferrara. La cooperativa ha da poco ottenuto la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001-2000 e ha prodotto per il 2011 e il 2012 il bilancio sociale. È composta da circa 160 dipendenti, di cui 60 sono anche soci.

CONTESTO E INSERIMENTO

Il progetto nasce dall'esperienza realizzata nel 2012 con l'inserimento di un ragazzo con disabilità impiegato presso il bar del parco urbano di Ferrara, gestito dalla Cooperativa Camelot. Attraverso l'attività di ristoro la risorsa ha potuto raggiungere un buon livello di autonomia ed essere così inserito in un percorso di apprendimento dell'attività di ristorazione. Questo ha permesso l'individuazione di ulteriori attitudini e capacità già in essere nel ragazzo, rendendolo anche maggiormente collaborativo con i suoi colleghi. L'autonomia è passata così attraverso un processo di responsabilizzazione verso gli altri, rendendolo più attivo ed efficiente sul lavoro. In particolare, il progetto consiste nella gestione del punto di ristoro in ogni suo aspetto, dalla preparazione mattutina del locale alla preparazione di spazi per feste organizzate, oltre che a tutta l'attività ordinaria per la gestione di un locale pubblico. Inoltre la persona inserita ha partecipato attivamente alla creazione del locale, grazie anche alle sue buone capacità manuali. Il ragazzo ha anche seguito un corso di formazione per barman a cui ha fatto seguito un tirocinio. Appena terminata questa esperienza sarà assunto dalla cooperativa per gestire il bar presso il parco urbano. Nel periodo di chiusura del bar, è stata assicurata continuità lavorativa alla persona inserita grazie a una collaborazione con il bar del cinema gestito dall'Archi. Per tutti i servizi gestiti dalla Cooperativa, i responsabili affiancano le persone da inserire come tutor. I tutor sono adeguatamente informati sulle persone che seguono, tramite un colloquio insieme al personale del Servizio da cui queste persone provengono e un ulteriore colloquio conoscitivo con il candidato. Per rendere questo passaggio di informazioni ancora più efficiente è stato creato un database dove vengono inserite tutte le schede relative agli inserimenti lavorativi, contenenti i dati personali dei candidati, insieme ad una scheda iniziale delle valutazioni molto dettagliate delle persone da inserire e le schede di valutazione redatte al termine delle esperienze di inserimento. Settimanalmente vengono aggiornate le schede personali delle persone inserite con i miglioramenti o i peggioramenti riscontrati, di modo eventualmente da riadattare l'attività richiesta alla persona.

PARTENARIATO LOCALE

In questo tipo di esperienza hanno convissuto sia relazioni di tipo personale sia relazioni di tipo formale, sostenute da convenzioni, come quelle attivate con La Città del Ragazzo – Ente di Formazione, con lo IAL, con l'ASP provinciale (Azienda Servizi alla Persona), con il DSM (Dipartimento di Salute Mentale) e con le Associazioni di volontariato, che hanno permesso alla cooperativa di attivare tirocini o stage. Inoltre sono state attivate diverse collaborazioni con associazioni del territorio capaci di poter dare un seguito agli inserimenti lavorativi. Da qualche mese, con la banca dati implementata dalla Camelot si sta provvedendo a mettere in rete anche gli inserimenti lavorativi delle altre cooperative di Ferrara in modo da condividere e utilizzare gli stessi strumenti, così come è stato richiesto dal servizio di Collocamento mirato della Provincia.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse sono state reperite attraverso il progetto formativo della Provincia di Ferrara e i costi sostenuti sono stati quelli per l'attivazione del tutoraggio, la formazione e il finanziamento di borse lavoro.

ASPETTI RILEVANTI

Il principale punto di forza della pratica è data dal suo essere il risultato di un'iniziativa che parte dalla comunità locale e si caratterizza per una partnership vincente. La richiesta è infatti partita da un'Associazione di famiglie di giovani con deficit psichici e cognitivi, e dalla Cooperativa di tipo b. Camelot, che insieme si sono rivolti al servizio provinciale di Collocamento Mirato per cercare una soluzione per la gestione di un chiosco di ristorazione. Altro aspetto importante è il supporto costante da parte delle istituzioni che si è concretizzato nella realizzazione di un programma di formazione ad hoc di barman specifico per le persone con disabilità, e di formazione imprenditoriale per la Coop Camelot, finanziato dalla Provincia di Ferrara sul Fondo Sociale Europeo. Si segnala anche una forte integrazione e interazione di diversi soggetti territoriali: Associazioni dei familiari, cooperativa e Istituzioni. La cooperativa Camelot si caratterizza anche per una forte motivazione nell'investimento sulle competenze professionali proprie e dei giovani inseriti in tirocinio, che si sono poi avvalsi delle competenze acquisite anche in successive esperienze di inserimento. La cooperativa Camelot si è prefissata infatti l'obiettivo di dare il più possibile continuità agli inserimenti lavorativi progettati e per fare questo si avvale della collaborazione, sempre più ampia, di altre Associazioni e cooperative presenti sul territorio, con cui stringe importanti partnership. Da questo punto di vista lo strumento del database condiviso si è rivelato fondamentale per rafforzare le relazioni sul territorio.



Titolo dell'esperienza: Inserimento di una persona con disabilità su profilo specialistico

Soggetto attuatore: ORVA s.r.l. e GITOMA s.r.l. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Ravenna
- Sostegno Integrato Inserimento Lavorativo della Provincia di Ravenna (SIIL)

Ambito territoriale: Bagnacavallo (RA)

Settore produttivo: Alimentare

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

L'Azienda è composta da due imprese distinte, una legata alla commercializzazione e una alla produzione industriale (pani morbidi e sostitutivi come ad esempio pane a fette, tramezzini, pane a bauletto, ecc.), nate in momenti differenti e conta circa 100 dipendenti, di cui 21 responsabili e di questi 14 sono donne. Inizialmente la parte della produzione aveva sede a Forlì e poi è stata acquisita dai proprietari di Orva s.r.l. e dislocata a Bagnacavallo. La produzione viene distribuita tramite la vendita alla grande distribuzione prevalentemente in Italia e da poco tempo anche in piccola percentuale all'estero. L'impresa è in obbligo di assunzione e conta tra i suoi dipendenti già altri lavoratori appartenenti alle categorie protette.

CONTESTO E INSERIMENTO

L'azienda collabora con il SIIL di Ravenna dal 2003 ed ha instaurato un rapporto duraturo di collaborazione. Sin dall'inizio ha dato molta disponibilità per l'assunzione di persone con disabilità sul territorio di Bagnacavallo, prima con l'inserimento di persone svantaggiate e poi anche persone con disabilità, andando anche oltre il numero delle persone in obbligo di assunzione ai sensi della Legge n.68/99. Attualmente sono inserite in azienda cinque persone con disabilità che collaborano in diversi reparti: due sono di recente collaborazione, una con una invalidità di tipo psichico e una di tipo intellettivo. Il progetto in particolare nasce dalla richiesta del SIIL di Ravenna di provare ad inserire tramite un tirocinio di 6 mesi un ragazzo con disabilità intellettiva, nell'ambito del reparto di produzione. Il personale del SIIL ha instaurato un buon rapporto con la dirigenza dell'azienda che ha valutato positivamente l'inserimento delle altre persone con disabilità assunte finora. Inizialmente il personale del SIIL ha effettuato una prima visita presso l'azienda per valutare insieme ai responsabili i limiti possibili e le tipologie di lavoro pensate per la persona da inserire. Come prassi il SIIL svolge colloqui periodici con le persone coinvolte negli inserimenti lavorativi: una volta al mese con le persone già inserite da più tempo, ma inizialmente anche una volta a settimana. A parte il servizio di tutoraggio, il personale del SIIL quindi si è reso disponibile anche per seguire il ragazzo durante le fasi di produzione coprendo, quando necessario, la mancanza di tempo del personale dell'azienda stessa e quindi partecipando attivamente alle varie fasi del lavoro insieme alla persona prescelta per l'inserimento. Allo stesso tempo il SIIL ha continuato a monitorare il suo percorso tramite momenti di verifica, organizzati anche con la responsabile della produzione, persona di riferimento, per valutare possibili interventi. la collaborazione è stata attivata inizialmente tramite un tirocinio di 3 mesi, che poi è stato trasformato in un contratto a tempo determinato, prima di 6 mesi e poi prorogato per un anno. Il ragazzo veniva da un percorso precedente con il SIIL di due anni, in cui aveva già avuto altre esperienze lavorative; è stato preso in carico dal Servizio sociale con il quale è rimasto un buon rapporto di collaborazione che ha influito molto sull'esito positivo dell'esperienza. Su richiesta della Provincia è stato realizzato, insieme alla Cooperativa Fare Comunità a cui fa capo il SIIL, un video di presentazione dell'esperienza di inserimento lavorativo del ragazzo in cui si racconta il percorso seguito intervistando lo stesso protagonista.

PARTENARIATO LOCALE

IL SIIL di Ravenna esiste dal 1998 e con l'azienda Orva s.r.l. si è instaurato un ottimo livello di relazione e di fiducia consolidato nel tempo, in particolar modo tra le persone coinvolte nei vari inserimenti lavorativi portati avanti negli anni.

FINANZIAMENTI E COSTI

I finanziamenti sono stati pubblici per quel che ha riguardato i vari tirocini attivati e invece a carico dell'azienda per la formazione.

ASPETTI RILEVANTI

Il fattore fondamentale per la riuscita dell'inserimento è stato il rapporto duraturo e di fiducia tra l'azienda e il SIIL della Provincia, prevalentemente basato sulla chiarezza, la trasparenza del personale del SIIL e la disponibilità dell'azienda a seguire attentamente i segnali che possono trasparire dalle persone inserite di modo da avvisare per tempo il SIIL e risolvere criticità prima di un'eventuale rottura. L'azienda, spinta dall'obbligo di legge, ha iniziato questo percorso e dopo queste esperienze ha sempre confermato ed aumentato la sua disponibilità verso il SIIL, tanto da inserire un numero maggiore di persone rispetto all'obbligo. Inoltre sia l'azienda sia il SIIL concordano sul fatto che cominciare l'esperienza di inserimento lavorativo con un tirocinio di 3 mesi agevola entrambe le parti in causa, lavoratore e azienda, nel facilitare la reciproca conoscenza e nell'instaurare un buono e prolungato rapporto. Una forte peculiarità della riuscita di questo inserimento lavorativo è stata l'attenzione rivolta alla persona e quindi l'inserimento personalizzato avvenuto grazie all'approfondita conoscenza da parte del SIIL, delle persone da inserire e delle aziende e delle loro esigenze lavorative. Infine un ulteriore punto di forza segnalato è stata la diversità delle tipologie di inserimento utilizzate anche nell'ambito degli inserimenti lavorativi di persone in obbligo.

Titolo dell'esperienza: Pro labor: percorsi orientativi e formativi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone con disabilità psichiatrica

Soggetto attuatore: Cooperativa sociale "San Vitale"

Soggetti coinvolti:

- Dipartimento di salute mentale
- Associazioni dei familiari
- Cooperative sociali territoriali

Ambito territoriale: Ravenna

Settore produttivo: Manutenzione del verde, pulizie

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

La Cooperativa sociale San Vitale svolge attività agricole, industriali e commerciali, di formazione ed addestramento al lavoro, nonché servizi socio assistenziali, sanitari ed educativi. L'esperienza della Cooperativa in materia di inserimento di disabili psichiatrici nasce una ventina di anni fa a seguito della realizzazione di un'esperienza di inserimento lavorativo organizzata accanto a uno dei centri diurni di accoglienza degli psichiatrici e su terreno di proprietà dell'Azienda Sanitaria Locale. Gli psichiatrici sono stati coinvolti in prime attività lavorative e la prima esperienza è nata per vicinanza e in modo non formalizzato. I risultati ottenuti però sono stati buoni, pertanto la cooperativa ha deciso di investire nell'ambito, orientando la mission all'inclusione lavorativa anche di pazienti psichiatrici.

CONTESTO E INSERIMENTO

L'esperienza ha preso avvio dalla trasformazione di un laboratorio occupazionale nell'ambito del quale le persone con disabilità psichiatrica svolgevano attività riabilitative. Il programma però non risultava efficace in relazione agli obiettivi di inserimento lavorativo poiché gli utenti non acquisivano le abilità necessarie ad una collocazione. Il nuovo programma è nato innanzitutto grazie all'incontro con il Dipartimento di Salute Mentale di Ravenna, che ha favorito un cambiamento culturale nella gestione di questo svantaggio. I beneficiari dell'azione sono giovani e adulti con disabilità psichiatrica con presenza di prerequisiti idonei alla strutturazione di percorsi che abbiano come obiettivo finale l'uscita e l'inserimento lavorativo vero e proprio, ed in particolare la presenza di livelli minimi di motivazione all'assunzione di un ruolo lavorativo e un grado di disabilità che non comprometta l'esercizio del ruolo lavorativo anche se a livelli minimi. Le persone sono individuate dal Dipartimento di Salute Mentale di Ravenna in accordo col coordinatore tecnico del progetto. Il progetto si realizza in tre fasi:

- orientamento e formazione pre-requisiti in setting supportati della cooperativa (la persona con disabilità viene supportata nell'esercizio del ruolo dalla guida verbale e fisica dell'educatore in qualità di job coacher);
- formazione professionalizzante finalizzata all'aumento dell'assertività degli utenti e all'aumento della partecipazione attiva al programma formativo anche in un'ottica di attività riabilitativa (la persona con disabilità è affiancata da un tutor aziendale che struttura il mansionario e mantiene il supporto dell'educatore al di fuori del cantiere di lavoro);
- sviluppo di azioni che possono portare ad effettive collocazioni lavorative degli utenti (la persona sperimenta periodi di assunzione a tempo determinato in cooperativa; mantiene il supporto dell'educatore attraverso la partecipazione ai gruppi di sostegno all'inserimento lavorativo).

PARTENARIATO LOCALE

Il partenariato locale è basato su una collaborazione strutturata e intensiva con le équipe del Dipartimento di Salute Mentale e con le Associazioni dei familiari. Inoltre si riscontra un forte legame con le Associazioni e le cooperative sociali del territorio. Infine vi è un buon rapporto con le imprese profit coinvolte.

FINANZIAMENTI E COSTI

Il programma formativo è finanziato da risorse pubbliche e sostiene il costo degli operatori, della sede operativa e delle borse lavoro erogate agli utenti. Il programma di inserimento lavorativo (assunzioni) è interamente sostenuto dalla Cooperativa San Vitale.

ASPETTI RILEVANTI

Dopo anni di esperienza e pratica, il programma è fortemente strutturato, basato su una metodologia condivisa e un presidio specialistico del percorso. La cooperativa si relaziona costantemente con le équipe invianti su ammissione e dimissione nel programma, nonché per le valutazioni in itinere, di processo e di esito. Il coordinatore del progetto si connette coi settori produttivi della cooperativa per verificare opportunità di assunzioni e stabilisce contatti con imprese profit per favorire la transizione delle persone professionalmente idonee e mantiene regolari contatti col SILL (Servizio integrato di inserimento lavorativo) per eventuali transizioni in posti in obbligo (L.68/99). Importante è anche l'uso di strumenti paralleli di inserimento come i gruppi di autoaiuto composti dagli utenti stessi. Il programma si caratterizza per una filiera di servizi e attività (formative e produttive) che supporta la persona nell'esercizio del ruolo lavorativo in una prospettiva evolutiva e di empowerment della persona stessa. Molto importante è anche la formazione degli stessi operatori e lo sviluppo delle loro competenze, insieme anche alla loro selezione secondo la letteratura scientifica. Altro elemento fondamentale è la rete degli attori coinvolti e le loro relazioni, in particolar modo con l'équipe curante sanitaria e gli operatori del programma e le associazioni dei familiari degli utenti. Tra l'altro, alcuni familiari stanno attualmente svolgendo servizio volontario presso la cooperativa e partecipano attivamente all'organizzazione delle attività. Nel rapporto col profit viene riscontrato un elemento di criticità, in quanto la relazione non è così strutturata, nonostante sia necessaria per ricavare dei posti di lavoro, applicando anche la pratica del job sharing. Infine, si segnala la capacità costante della cooperativa di riflettere sui risultati del suo operato sempre in un'ottica di miglioramento. Si sottolinea come elemento rilevante la capacità di autovalutazione del processo interno messa a punto dalla cooperativa.



Titolo dell'esperienza: Inserimento lavoratore con disabilità visiva

Soggetto attuatore: Marchesini Group S.p.A. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Bologna
- Fondazione ASPHI
- Produttore del software dedicato

Ambito territoriale: Pianoro (BO)

Settore produttivo: Produzione di macchine automatiche per imballaggio

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Marchesini Group S.p.A. è un'azienda a conduzione familiare nata nel 1974, con attività nel campo dell'imballaggio industriale, inizialmente imballaggi per medicinali e poi in seguito imballaggi anche per cosmetici e alimenti. Nel 1990 è diventata Marchesini Group e dalla metà degli anni '90 è in grado di completare quasi del tutto la gamma di macchine per l'imballaggio. Dopo aver acquisito altre aziende ampliando la propria gamma di offerta, nel 2010 ha inaugurato una nuova struttura logistica a Pianoro (BO), coniugando in maniera molto stretta l'attività imprenditoriale con il territorio.

CONTESTO E INSERIMENTO

Il progetto si è sviluppato all'interno dell'ufficio documentazione tecnica, dove era necessario inserire un dipendente che gestisse un particolare processo di redazione del manuale d'uso e manutenzione di macchine automatiche per il packaging cosmetico e farmaceutico. La persona coinvolta ha una disabilità visiva. Attraverso il rapporto di fiducia instaurato nel tempo tra l'amministrazione aziendale e il personale del servizio provinciale di Collocamento Mirato di Bologna, è stata svolta un'analisi per definire le mansioni per l'inserimento e valutare se il tipo di strumenti informatici in uso presso quell'ufficio potessero essere utilizzati anche da una persona con questo tipo di disabilità. Grazie alla collaborazione attivata con la Fondazione ASPHI, sono stati adattati questi strumenti, apportando alcuni accorgimenti tecnici (dimensione carattere, luminosità, dimensione del monitor, nitidezza, ecc.) di modo da rendere la postazione maggiormente funzionale. Successivamente è stato svolto il training in affiancamento al personale interno, fino a rendere autonomo il lavoratore inserito nella completa gestione del flusso di lavoro. I risultati nel lungo periodo sono stati ottimali perché il lavoratore ha raggiunto la completa autonomia nel processo lavorativo diventando il punto di riferimento per tutti gli stabilimenti relativamente alla gestione delle traduzioni dei manuali d'uso e della manutenzione degli impianti.

PARTENARIATO LOCALE

La collaborazione con il Collocamento Mirato è consolidata. La Fondazione ASPHI ha partecipato al progetto come produttore di software dedicati per persone con disabilità.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse economiche sono state messe a disposizione interamente dall'azienda sia per la formazione del lavoratore sia per le migliori resesi necessarie all'ambiente e alle strumentazioni di lavoro.

ASPETTI RILEVANTI

Gli inserimenti lavorativi di persone con disabilità sono stati diversi e quasi tutti andati a buon fine. L'ambiente lavorativo è molto ben disposto e, prendendo esempio dall'approccio dei titolari, anche i dipendenti si rendono disponibili a supportare le persone con disabilità inserite, anche al di fuori dell'ambito lavorativo. L'iniziativa è particolarmente innovativa perché nata da un primo approccio negativo rispetto all'inserimento lavorativo, sentito come un obbligo e qualcosa a cui l'azienda non era in grado di far fronte. Successivamente si è poi trasformato in un percorso di crescita a tutti i livelli, grazie anche al duraturo rapporto di fiducia e di reciproca conoscenza instauratosi con il Servizio provinciale di Collocamento Mirato fino al punto che l'azienda ha deciso di rendersi disponibile anche per eventuali inserimenti di persone con gravi disabilità. L'azienda ha riposto grande fiducia nel personale del Servizio dandogli l'opportunità di conoscere in maniera approfondita la propria organizzazione interna, in modo da poter studiare e trovare insieme una mansione necessaria all'azienda e allo stesso tempo adatta alle capacità della persona con disabilità da inserire.

Titolo dell'esperienza: Per ognuno di noi esiste il lavoro giusto: troviamolo insieme...

Soggetto attuatore: LavoroPiù S.p.A. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Bologna
- CSAPSA (Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) e AiLES
- Fondazione ASPHI

Ambito territoriale: Bologna

Settore produttivo: Agenzia per il lavoro

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

LavoroPiù S.p.A. è un'agenzia per il lavoro con una profonda esperienza e riconosciuta competenza nel campo della ricerca attiva del lavoro, in grado di offrire un supporto concreto alle Aziende e alle persone alla ricerca di un lavoro, attraverso i servizi di somministrazione, ricerca, selezione, formazione e riqualificazione del personale.

CONTESTO E INSERIMENTO

Il progetto nasce nel 2006 quando LavoroPiù, spostando la propria sede legale da Firenze a Bologna, ha valutato di darsi come obiettivo quello di inserire nella propria sede amministrativa un numero significativo di dipendenti con disabilità fisiche e psichiche. L'obiettivo primario del progetto è quello di valorizzare il personale con disabilità, assegnando loro le mansioni più adatte, scomponendo il processo lavorativo e ripensando, ove necessario, la struttura dei processi organizzativi interni. Inizialmente sono state svolte le seguenti attività:

- individuazione dell'idonea postazione lavorativa con l'obiettivo prioritario di coniugare al meglio le esigenze del personale da inserire in gruppi di lavoro;
- individuazione di mansioni, il più possibile compatibili con le caratteristiche della persona inserita;
- attività di forte "moral suasion" da parte della Direzione nei confronti delle risorse già presenti in azienda, con l'obiettivo di condividere il forte orientamento dell'agenzia stessa verso la riuscita del percorso di inserimento della persona con disabilità;
- attività di tutoraggio;
- attività di coinvolgimento e condivisione delle eventuali difficoltà incontrate nel percorso di inserimento lavorativo con i professionisti che già precedentemente seguivano la persona con disabilità (medici, psicologi, formatori, ecc.).

PARTENARIATO LOCALE

In questo tipo di esperienza è stata fondamentale la collaborazione fra: il servizio provinciale di Collocamento Mirato di Bologna, CSAPSA (Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate) e Fondazione ASPHI, questi ultimi hanno entrambi collaborato al progetto attraverso un apporto di tipo formativo in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

FINANZIAMENTI E COSTI

Nel corso del 2012 e 2013 l'agenzia ha ricevuto un contributo economico da parte del Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Bologna per sostenere il progetto. Le risorse economiche messe in campo dall'Agenzia stessa sono di due tipologie distinte:

- costi diretti derivanti dalla necessità di dotare la struttura di idonee strumentazioni che hanno reso possibile l'inserimento di persone con disabilità (adeguamento postazioni di lavoro e servizi igienici, acquisto di idonei macchinari);
- costi indiretti derivanti dalla necessità di dedicare costantemente ore/uomo per la buona riuscita dell'inserimento della persona con disabilità all'interno dell'Agenzia e per la gestione delle problematiche personali e professionali correlate alla gestione delle risorse.

ASPETTI RILEVANTI

Con gli inserimenti lavorativi di persone con disabilità volte principalmente all'assolvimento dell'obbligo, l'Agenzia ne ha compreso il valore aggiunto impegnandosi a tutti i livelli aziendali. Per raggiungere questo obiettivo si sono ripensati e rivisitati gli assetti organizzativi/lavorativi standard, con lo scopo di individuare, se necessario, dei sotto-processi organizzativi che potessero adattarsi con successo alle caratteristiche delle persone con disabilità da inserire. Si è creato pertanto un "circolo virtuoso" fra adattamento reciproco e motivazione. Una caratteristica rilevante della buona riuscita di questi inserimenti, è stato il riconoscimento da parte dei colleghi e dello stesso Direttore generale, della necessità di un supporto ulteriore, da parte di professionisti (medici, psicologi, formatori, ecc.) per far fronte alle situazioni di difficoltà riscontrate con alcune persone con disabilità inserite.



Titolo dell'esperienza: Inserimento lavorativo persone svantaggiate

Soggetto attuatore: Cooperativa sociale "L'Ovile"

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Reggio Emilia
- Agenzia "Mestieri", Consorzio di cooperative sociali

Ambito territoriale: Reggio Emilia

Settore produttivo: Educazione, ambiente, pulizie, assemblaggio conto terzi e agricoltura

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

L'impresa sociale "L'Ovile" (cooperativa di tipo a. e b.) nasce nel 1993 con l'obiettivo di costruire percorsi di promozione umana con persone in situazione di svantaggio, disagio sociale ed economico, attraverso l'inserimento lavorativo e l'accoglienza. La cooperativa dispone ad oggi di 122 dipendenti (di cui più della metà a tempo indeterminato e con svantaggio) e si avvicina a un fatturato di 4 milioni di euro. Nel 2011 i laboratori per l'inserimento della Cooperativa sono stati uniti in un'unica sede migliorando l'efficienza gestionale e amministrativa, ma differenziandoli su più settori (educazione, assemblaggio conto terzi, ambiente, pulizie, agricoltura). L'attività negli anni si è evoluta fino a raggiungere la certificazione di qualità ISO9001 nel 2010.

CONTESTO E INSERIMENTO

La cooperativa attualmente, per ogni nuova assunzione verifica dapprima l'opportunità di inserire nell'organico persone che provengono da situazioni di svantaggio. Solitamente le persone che arrivano presso la cooperativa vengono inviate dai Servizi sociali del Comune, dal Collocamento Mirato della Provincia, dall'Agenzia "Mestieri" del Consorzio di cooperative sociali o da altri soggetti territoriali come la Caritas, che hanno di frequente già preso in carico la persona ed avviato il percorso verso l'inclusione lavorativa (formazione per la redazione del CV, per sostenere un colloquio, per la ricerca attiva del lavoro, ecc.). All'origine di ogni nuova commessa affidata alla cooperativa viene svolto uno studio di fattibilità completo di tempi e costi. Fondamentale per le sue attività è infatti l'idea di coniugare l'inserimento lavorativo con il "fare impresa". All'interno della cooperativa vi è anche un laboratorio protetto per attività socio-occupazionale rivolte a persone con disabilità molto gravi. Una delle principali modalità di inserimento applicato dalla cooperativa è l'art.22 L.R. 17/05 strumento che a Reggio Emilia copre il 70% degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità psichiche. I lavoratori vengono in questo caso assunti dalla cooperativa a tempo determinato con contratti dai 6 ai 36 mesi. Al fine di simulare il più possibile una situazione lavorativa "normale" sono stati eliminati i tempi parziali di lavoro (es. 10 ore alla settimana). È fondamentale inoltre il servizio di accompagnamento da parte del personale della cooperativa nello svolgimento delle commesse e dei lavori presso le aziende, per garantirle e dare nel contempo il massimo supporto alle persone coinvolte. Ciò consente di ottenere un miglior risultato e facilita così l'acquisizione di una nuova commessa delle imprese che vedono nella cooperativa il soggetto in grado di garantire la transizione occupazionale. Un altro strumento di inserimento importante a cui si ricorre è il tirocinio. In questo caso vengono realizzati settimanalmente step di valutazione interna per verificare se sono state acquisite le capacità e le competenze adeguate a garantire il passaggio dal tirocinio alla stipulazione del contratto di lavoro (ad oggi sono stati assunti presso la cooperativa il 75% dei tirocinanti). I tirocini sono quindi brevi e finalizzati all'inserimento: vanno infatti dalle 280 ore ai 3 mesi. Infine la cooperativa ha realizzato due sperimentazioni con il servizio provinciale di Collocamento Mirato di Reggio Emilia definiti "cantieri di selezione". Si è realizzata infatti una preselezione per la copertura di 5 posti di lavoro vacanti, contattando 30 persone con disabilità presenti nel database del Collocamento mirato della Provincia (raccolta di CV, colloqui personali, sperimentazione di laboratori molto brevi).

PARTENARIATO LOCALE

Si segnala in generale un rapporto di cooperazione molto forte e strutturato con tutti i soggetti del territorio, come dimostra il collegamento con l'Agenzia "Mestieri" del consorzio di cooperative sociali. Inoltre, vi è una proficua collaborazione con le altre cooperative del territorio. Importante è la convenzione con il Consorzio di solidarietà sociale Oscar Romero impegnato nei servizi ambientali, che costituiscono una delle principali attività della cooperativa. Rilevante infine è il rapporto instaurato con le imprese private, incentrato sulla qualità del lavoro svolto, che in alcuni casi è anche certificato.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse utilizzate sono per l'80% a carico della cooperativa.

ASPETTI RILEVANTI

Una caratteristica importate della cooperativa è la differenziazione dei laboratori per una maggiore sostenibilità economica e per garantire soprattutto l'inserimento di persone con differenti handicap ed abilità.

Il valore dato al lavoro è inoltre riscontrabile nel fatto che si garantisce un percorso di carriera alle persone inserite nella cooperativa a seconda delle capacità acquisite. Alcuni dei lavoratori inizialmente impiegati nella cooperativa hanno raggiunto un'autonomia tale da essere diventati i supervisori di alcuni gruppi all'interno dei laboratori. La cooperativa inoltre, poiché certificata per l'inserimento lavorativo svolge anche un importante ruolo di raccordo territoriale, integrando i servizi offerti alle persone con disabilità. Un altro carattere distintivo è il cospicuo uso dell'art. 22 L.R. 17/05 come strumento per l'inserimento di persone con una grave disabilità psichica. Il corretto utilizzo dei tirocini ha dato infine la possibilità a questo target di potersi relazionare con il mondo profit e sviluppare importanti collaborazioni.

Titolo dell'esperienza: Valorizzazione dell'esperienza professionale in Banca Fineco

Soggetto attuatore: FinecoBank S.p.A. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Reggio Emilia

Ambito territoriale: Reggio Emilia

Settore produttivo: Credito

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

FinecoBank è la banca online diretta del Gruppo UniCredit. Nel 1999 nasce il primo servizio retail di trading online in Italia, Fineco Online. A fine 1999 Fineco diventa una banca e lancia il primo conto deposito remunerato in Italia e, in breve tempo, diventa un conto corrente completo. Nel 2000 Fineco lancia i servizi di consulenza finanziaria con una propria rete di promotori e una rete di agenti mutui. Attualmente nella sede di Reggio Emilia sono presenti circa 200 dipendenti e in totale tra la sede di Milano e quella di Reggio Emilia, lavorano per FinecoBank quasi 900 persone.

CONTESTO E INSERIMENTO

FinecoBank aveva già avuto esperienza di inserimento lavorativo di persone con disabilità presso la sede principale di Milano tramite la collaborazione con il Servizio di Collocamento mirato competente; pertanto il responsabile delle risorse umane della sede di Reggio Emilia, ha richiesto la collaborazione del servizio provinciale di Collocamento Mirato di Reggio Emilia per procedere all'inserimento di una persona con disabilità presso la sede cittadina nell'ambito del back office. Il Servizio di Collocamento Mirato ha invitato l'impresa a partecipare ad una selezione di profili - denominata "Agevolazioni e Territorialità" - relativa a candidati che, oltre ad essere in possesso di significative competenze professionali, appartengono alle categorie di cui alla Legge.n.68/99. In quest'occasione sono stati sostenuti colloqui con una quindicina di persone e poi selezionata una persona con disabilità che, dopo un contratto a tempo determinato di 10 mesi, è stata assunta a tempo indeterminato presso la sede di Reggio Emilia. In seguito FinecoBank ha proseguito questo rapporto con il servizio provinciale di Collocamento Mirato e ha inserito, nell'arco di un anno e mezzo, altre sei persone con disabilità con un'età media di 30 anni, con contratto a tempo indeterminato. Altri canali utilizzati per l'inserimento sono stati l'agenzia di somministrazione di personale Manpower e la selezione di CV realizzata direttamente dall'azienda. Al termine del periodo di tutoraggio previsto dal servizio provinciale di Collocamento Mirato, le persone inserite sono state affiancate dai loro colleghi per la formazione necessaria affinché raggiungessero la piena autonomia e il buon livello di efficienza richiesta a tutti i lavoratori di Fineco.

PARTENARIATO LOCALE

Si segnala in generale un rapporto di collaborazione e fiducia, testata sul campo e nel corso dei vari inserimenti, con il servizio provinciale di Collocamento Mirato.

FINANZIAMENTI E COSTI

Non sono state utilizzate risorse finanziarie pubbliche, i costi sono stati sostenuti da FinecoBank in qualità di costi vivi in termini di ore/uomo dei dipendenti dell'azienda per gestire l'iter di selezione e conseguente assunzione.

ASPETTI RILEVANTI

Gli inserimenti lavorativi di persone con disabilità sono stati diversi e tutti andati a buon fine. Nell'ambiente lavorativo si è riscontrato un buon livello di ascolto e di attenzione sia verso le persone inserite sia verso gli operatori del servizio provinciale di Collocamento Mirato di Reggio Emilia. Inoltre è una prassi formalizzata quella di incentrare la scelta delle persone da inserire presso l'azienda basandosi principalmente sulla motivazione, ovviamente tenendo in considerazione l'adattamento del posto di lavoro e l'adeguatezza delle mansioni richieste. Questo approccio ha portato a riscontrare un buon livello di soddisfazione sia da parte dei lavoratori inseriti sia da parte dell'azienda, che in alcuni casi ha potuto constatare l'acquisizione di competenze professionali più qualificate da parte di alcuni, che hanno così avuto modo di ricoprire ruoli più impegnativi rispetto a quelli assegnati inizialmente. L'azienda ha instaurato un ottimo rapporto di collaborazione con il personale del servizio provinciale di Collocamento Mirato per il lavoro svolto nel corso dell'inserimento di questi lavoratori e quindi si sono resi disponibili per ulteriori collaborazioni.



Titolo dell'esperienza: Passaggi ponte da cooperative sociali /centro per l'impiego di persone con disabilità

Soggetto attuatore: Gruppo Fabbri Vignola Spa (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Cooperativa Sociale Aliante
- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Modena

Ambito territoriale: Vignola (MO)

Settore produttivo: Fabbricazione di articoli di gomma e materie plastiche

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

L'azienda nasce inizialmente come tipografia negli anni '50 per poi specializzarsi nel settore dell'imballaggio di frutta ed agrumi e successivamente nella produzione di macchine per l'imballaggio automatico alimentare per l'industria e il retail e, dall'altro, della produzione di film retraibili utilizzabili da queste macchine. Allo stesso tempo l'azienda si ingrandisce acquisendo altre realtà imprenditoriali operanti nel settore, espandendosi anche all'estero. Nel 2008 si procede con una riorganizzazione aziendale e un accorpamento delle tre aziende (una di progettazione, una per la produzione di macchinari e una per la produzione del prodotto finito), unificate sotto il marchio Gruppo Fabbri. L'azienda attualmente conta 277 dipendenti. L'azienda si è dotata nel 2011 di un codice etico interno.

CONTESTO E INSERIMENTO

Per l'attivazione dei diversi tirocini, l'azienda è stata contattata intorno al 2008 dal referente della Cooperativa Sociale Aliante ed ha così avuto l'opportunità di osservare e "testare" vari candidati e individuare la persona più idonea da inserire. Nel 2009 poi ha deciso, dopo aver ricevuto dalle cooperative sociali e dal servizio provinciale di Collocamento Mirato di Modena tutte le informazioni necessarie, di stipulare una convenzione per inserire in maniera graduale e programmata personale con disabilità per potenziare funzioni che in quel momento necessitavano di un maggior contributo di mano d'opera. A tutt'oggi gli inserimenti seguono la prassi del tirocinio, che si è rivelata essere una scelta vincente. Negli anni è stato ricercato personale con disabilità per ricoprire le mansioni di: magazziniere, addetto al confezionamento delle bobine (produzione), estrusorista con orario di lavoro a tre turni a ciclo continuo. Le disabilità del personale inserito sono diverse, sia psichiche sia fisiche. Le persone attualmente inserite provengono alcune dalle cooperative sociali e altre sono state segnalate dal servizio provinciale di Collocamento Mirato. Si nota che nel caso degli inserimenti avvenuti attraverso il servizio provinciale, si è presentata l'opportunità per l'azienda di visionare più candidati e questo processo ha sicuramente facilitato la scelta verso una figura il più vicino possibile a quelle che erano le esigenze aziendali. Il servizio provinciale di Collocamento Mirato inoltre è stato di grande supporto nell'inserimento. In generale, il personale con disabilità si è infatti inserito adeguatamente grazie alla disponibilità fornita all'interno dell'azienda e al supporto esterno del tutor didattico della cooperativa sociale o dal servizio provinciale di Collocamento Mirato. Questa figura è stata molto utile per individuare e contribuire a risolvere, unitamente al tutor aziendale, le difficoltà del personale in tirocinio. L'azienda ha inserito con contratto a tempo indeterminato, dopo un periodo a termine, le persone che hanno usufruito del tirocinio formativo. A dicembre 2012, inoltre, hanno potuto inserire due figure professionali che lavorano a triplo turno (compreso il notturno).

PARTENARIATO LOCALE

Si segnala in generale un rapporto di collaborazione e fiducia, testata sul campo e nel corso dei vari inserimenti, con il servizio provinciale di Collocamento Mirato di Modena e con il referente della Cooperativa Sociale Aliante.

FINANZIAMENTI E COSTI

I finanziamenti sono stati di natura regionale per quel che ha riguardato i vari tirocini attivati.

ASPETTI RILEVANTI

Di positivo supporto all'inserimento lavorativo è stato di certo il buon clima aziendale che contraddistingue il Gruppo Fabbri Vignola, realtà molto legata al proprio territorio di riferimento. La sensibilità riscontrata in tutta l'azienda è stata trasmessa inizialmente dalla famiglia Fabbri e in prima persona dal fondatore dell'azienda. Aspetto importante per la riuscita di questi inserimenti è stato il forte interscambio tra le esigenze espresse dall'azienda e le persone presentate per l'inserimento lavorativo, in un rapporto basato sulla trasparenza e la chiarezza fin dal primo momento. Il Gruppo Fabbri, tra l'altro, ha dato disponibilità a seguire percorsi di accompagnamento attraverso un bando che finanzia passaggi ponte da cooperative sociali di tipo b. all'azienda e si distingue per la collaborazione con i Servizi territoriali, in particolare per l'attivazione di tirocini presentati in sede di Tavoli distrettuali. Ulteriore caratteristica importante è stato l'investimento di tempo da parte della responsabile del personale e il dialogo costante con il servizio provinciale di Collocamento Mirato al fine di soddisfare le esigenze di entrambe le parti e far conoscere in maniera approfondita l'azienda e le varie mansioni. La relazione instaurata con i servizi ha consentito la creazione di un rapporto di fiducia tale per cui il dialogo è costante. Il servizio del tutor didattico offerto sia dal servizio provinciale di Collocamento Mirato che dalla Cooperativa ha senz'altro facilitato il compito dell'azienda, consentendole di sentirsi più tutelata e supportata. Infine, la formazione specifica alle persone inserite è stata svolta a carico dell'azienda e questo ha comportato, nei casi di persone con disabilità più gravi, nel momento in cui ci sono stati dei picchi o delle ricadute, la maggiore disponibilità da parte dell'impresa stessa per evitare di perdere la persona.

Titolo dell'esperienza: Inserimento lavorativo tramite tirocini formativi e assunzione di persone con disabilità gravi

Soggetto attuatore: Skema s.r.l. (Azienda non in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Modena
- Laboratorio socio-occupazionale "Oasi" di Castelfranco Emilia
- Progetto Downtown di Modena

Ambito territoriale: Modena

Settore produttivo: Assemblaggio e sperimentazione di prototipi di motori endotermici

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Skema è una società specializzata nell'assemblaggio e nella sperimentazione di prototipi di motori endotermici a 2 e 4 tempi, benzina o diesel da competizione e di serie, di gruppi cambio e differenziali a gestione meccanica, idraulica ed elettronica, nonché nella progettazione e realizzazione di sistemi complessi nel campo della meccanica di precisione in genere. I dipendenti sono in totale 14.

CONTESTO E INSERIMENTO

L'interessamento del proprietario dell'azienda Skema, è cominciato per sua personale iniziativa, dopo aver conosciuto un gruppo di persone con Sindrome di Down presso il Centro Downtown di Modena. Grazie alla collaborazione con il laboratorio socio-occupazionale "Oasi" di Castelfranco Emilia (MO) e il buon rapporto di collaborazione con l'ufficio di Collocamento Mirato della Provincia di Modena, ha preso il via il periodo di tirocinio formativo della persona con disabilità presso l'azienda Skema. Inizialmente la persona ha cominciato a lavorare nel data entry per inserire delle informazioni sul sito dell'azienda, ma una volta riscontrata la non idoneità alla mansione, al lavoratore è stato chiesto di passare a lavorare nel reparto produttivo. Nel corso di questo periodo, della durata di circa un anno, prima tramite tirocinio e poi tramite assunzione a tempo indeterminato part-time la persona è cresciuta molto soprattutto da un punto di vista personale raggiungendo anche un certo livello di autonomia e di responsabilizzazione. Al momento del passaggio dal tirocinio all'assunzione, l'imprenditore ha dato il tempo necessario alla persona per valutare senza fretta tutti gli aspetti, quelli positivi (autonomia economica, socialità, soddisfazione personale, ecc.) ma anche quelli più critici (rispetto delle regole, richiesta di presenza costante sul lavoro, stanchezza dovuta all'impegno lavorativo, meno tempo per altre attività extra-lavorative, ecc.). Dopo questa prima esperienza, è stato assunto anche un altro lavoratore con disabilità fisica addetto al reparto produttivo.

PARTENARIATO LOCALE

Il partenariato di progetto è composto dal servizio provinciale di Collocamento Mirato di Modena, il Centro Downtown di Modena e il Laboratorio socio-occupazionale "Oasi" di Castelfranco Emilia(MO). La loro reciproca collaborazione ha permesso la buona riuscita dell'inserimento.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse economiche sono state messe a disposizione interamente dall'imprenditore.

ASPETTI RILEVANTI

La persona assunta ha manifestato una forte motivazione al lavoro e in alcune occasioni anche la capacità di migliorare il clima di collaborazione all'interno dell'ambiente lavorativo. Buona la rete di relazioni fra la famiglia della persona con disabilità e gli altri interlocutori creatasi attorno alla persona nel corso delle attività lavorative ed extra-lavorative. Questo ha permesso a tutti gli interlocutori di fare un lavoro di squadra per accompagnare la persona nella sua crescita di autonomia che l'ha messa in grado di affrontare un livello sempre crescente di responsabilità.



Titolo dell'esperienza: Riamabag

Soggetto attuatore: Cooperativa sociale New Horizon

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Rimini; Fondazione EnAIP
- S.Zavatta di Rimini; Coordinamento Opportunità Lavorative dell'AUSL di Rimini
- Servizi Educativi e di Protezione sociale del Comune di Rimini
- Università di Rimini - Dipartimento di Economia
- Fiera di Rimini

Ambito territoriale: Rimini

Settore produttivo: Informatica, ambiente e commercio

PRESENTAZIONE COOPERATIVA

La Cooperativa New Horizon è una cooperativa sociale di tipo b. nata nel 1995, al termine di un corso di applicazioni informatiche riservato a invalidi civili, tenutosi presso la Fondazione ENAIP di Rimini e finanziato dal Fondo Sociale Europeo tramite il progetto Horizon. Al termine di tale corso alcuni degli insegnanti, data la difficoltà d'inserimento degli allievi nel mercato del lavoro, hanno fondato la cooperativa che inizialmente era composta prevalentemente da personale con disabilità. La New Horizon opera prevalentemente nel settore informatico dei servizi alle imprese, ma ultimamente ha ampliato la gamma dei propri servizi (inserimento dati, creazione di siti web, gestione di un bar presso un circolo, gestione di una stazione ecologica, gestione di parcheggi a pagamento, agenzia di pulizia, ecc...). La Cooperativa collabora con i S.I.L. (Servizi di Inserimento Lavorativo) territoriali con i quali avvia progetti di tirocinio formativo o di pre-collocamento.

CONTESTO E INSERIMENTO

La New Horizon, nella ricerca di opportunità lavorative per persone con disabilità, ha ritenuto particolarmente interessante l'invenzione della creativa Rita Bellentani di una linea di borse prodotte con materiale di recupero, unendo la sostenibilità ambientale e sociale al settore del design e della moda. Pertanto ne ha acquisito il marchio iniziando una collaborazione con la stessa creativa per formare alla produzione delle borse due dipendenti della cooperativa e passare al responsabile del progetto le conoscenze necessarie per gli approvvigionamenti di materiale da lavorare. La cooperativa ha organizzato metà del proprio magazzino a laboratorio per la produzione delle borse ed ha iniziato da subito a strutturare una rete di vendita, diretta, in conto vendita ed anche on-line con la creazione di un apposito sito www.riamabag.it, (infatti fra i vari servizi offerti dalla cooperativa c'è anche la creazione di siti internet e di commercio elettronico). In questo progetto sono state coinvolte otto persone con disabilità fisica e psichica medio/gravi, partecipanti al progetto formativo "Unità Produttiva Dinamica – progetto dei Servizi Educativi e di Protezione Sociale" del Comune di Rimini, strutturato dal Coordinamento Opportunità Lavorative dell'Azienda USL territoriale ed attuato presso il laboratorio della Cooperativa Sociale New Horizon con il personale della stessa cooperativa in funzione di tutor/educatore. Queste persone sono state coinvolte nelle varie attività produttive: pulizia, sistemazione e catalogazione cartelloni, disegno modelli, taglio cinture di sicurezza e manichette, taglio etichette, preparazione della Carta d'Identità di ogni borsa, archiviazione. I quattro soggetti più interessati a questo tipo di lavoro creativo hanno approfondito le loro competenze fino a divenire capaci di ideare e disegnare vari modelli di borse. A fine novembre 2012 la Cooperativa ha aperto un proprio punto vendita nel centro storico di Rimini – il Riamastore – affittando un negozio con annesso laboratorio dove è stata trasferita anche la produzione.

PARTENARIATO LOCALE

L'esperienza Riamabag ha interessato in maniera concreta quasi tutte le istituzioni locali e non solo. Oltre all'AUSL Rimini (Coordinamento Opportunità Lavorative) e al Comune di Rimini (Servizi Educativi e di Protezione Sociale), sono state coinvolte nel progetto anche: l'Università di Rimini con i corsi di laurea di Moda e di Economia che ha conosciuto l'esperienza durante incontri ad hoc; gli organizzatori di Ecomondo – Fiera di Rimini – e della Settimana della Salute Mentale – Volontarimini e AUSL Rimini. La cooperativa ha partecipato agli eventi organizzati dalla Fiera di Rimini e in altre occasioni presentando i propri prodotti e la sua esperienza.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse finanziarie attivate per il progetto sono tutte risorse proprie della New Horizon Società Cooperativa Sociale.

ASPETTI RILEVANTI

La capacità imprenditoriale della cooperativa unita ad un progetto formativo finalizzato e alla forte collaborazione con tutti i soggetti competenti coinvolti hanno fatto sì che questa esperienza potesse concretizzarsi e durare nel tempo. Fondamentale per il coinvolgimento nel progetto degli utenti con disabilità è stata l'idea di parcellizzare e rendere più semplice la lavorazione, anche a discapito della velocità. Condivisione degli ideali sociali della cooperativa e consapevolezza dell'importanza di provare attività lavorative da svolgere in collaborazione con soggetti con scarse capacità residue, sono condizioni necessarie per organizzare una qualsiasi produzione dove l'impegno ed i risultati di ognuno non possono che essere molto differenti. I soggetti con disabilità sono stati coinvolti anche nei momenti di promozione e divulgazione della nuova attività, tanto nei momenti dedicati alla Settimana della Salute Mentale, quanto negli incontri con gli studenti universitari. Da soggetti passivi inseriti in una sorta di laboratorio protetto con i tutor si sono ritrovati persino maestri artigiani e insegnanti all'Università. Un altro aspetto di innovatività è stato quello di proporre un'idea che unisse competenze e inventiva tipiche dell'attività artigianale Made in Italy con l'attenzione alla sostenibilità ambientale e sociale, utilizzando anche i più moderni sistemi di promozione e vendita, al tema dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità, anche nel caso di disabilità particolarmente gravi e di difficile collocazione sul lavoro. Molto importante è anche l'aspetto imprenditoriale che sottende al progetto stesso per il suo mantenimento nel tempo e quindi la necessità di coinvolgere professionisti nel campo delle strategie economiche, della vendita e del marketing di modo da progettare a lungo termine lo sviluppo e la tenuta del progetto. Si è rivelato fondamentale anche l'ottimo tessuto di relazioni della cooperativa con tutti gli stakeholder del territorio, sia pubblici che privati.

Titolo dell'esperienza: Progetto WINDOW: una finestra aperta sul mondo del lavoro

Soggetto attuatore: Fondazione En.A.I.P. S. Zavatta

Soggetti coinvolti:

- Amministrazione comunale e provinciale
- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Rimini
- Centro per l'impiego di Riccione
- AUSL di Rimini
- Associazione degli Albergatori della Provincia di Rimini
- Presidente comunale di FIPE (Federazione Italiana Pubblici Esercizi)
- Confesercenti Rimini, Confcommercio Rimini
- Confartigianato Rimini, Camera di Commercio di Rimini
- Ente di formazione
- Aziende profit sotto 15 dipendenti

Ambito territoriale: Provincia di Rimini

Settore produttivo: Formazione e Turismo

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

La Fondazione En.A.I.P. S. Zavatta di Rimini è nata nel 2002 ed è la prosecuzione della originaria struttura operativa dell'En.A.I.P. nata nel 1959 su iniziativa delle stesse Associazioni Cristiane dei Lavoratori Italiani, prima come sede decentrata nazionale e successivamente come sede provinciale dell'Emilia-Romagna. La Fondazione è un centro di servizi per l'Orientamento e la Formazione al lavoro di giovani ed adulti in tutti i settori delle attività produttive e del terziario. Le attività offrono una qualificazione professionale attenta alle esigenze del mercato e delle persone, e curano con particolare attenzione l'inserimento sociale e lavorativo delle fasce più deboli.

CONTESTO E INSERIMENTO

Il progetto Window Turismo nasce con l'obiettivo di incrociare le esigenze produttive delle aziende che operano nel settore del turismo con le competenze di persone con disabilità provenienti dall'AUSL, dal Centro per l'Impiego e da altri organismi del territorio attraverso la realizzazione di stage formativi svolti al loro interno. Il progetto in un contesto legato all'inserimento lavorativo ha messo in campo azioni formative finalizzate a ricercare tirocini formativi nelle aziende del territorio provinciale. La promozione del progetto è iniziata prendendo i contatti con i rappresentanti di categoria. In seguito alla pubblicizzazione dell'intervento ci si è messi in contatto direttamente con le singole realtà turistiche interessate a conoscere il progetto, alcune delle quali si sono rese disponibili ad ospitare tirocini formativi di persone opportunamente segnalate. In seguito sono stati verificati i luoghi di lavoro, i profili professionali e le mansioni richieste, concordando l'orario di lavoro e la durata approssimativa dello stage. A questo punto è stata avviata la selezione degli utenti più idonei in base ai profili professionali indicati a cui sono seguiti dei colloqui individuali per valutare la motivazione, le attitudini e verificare le eventuali pregresse esperienze professionali in ambito turistico. I profili richiesti sono vari legati all'ambito della ristorazione o delle informazioni turistiche. Infine sono stati realizzati i tirocini formativi (durata media di 4 settimane con un massimo di 30 ore settimanali) concordati con le singole realtà produttive ipotizzando, in caso di reciproca soddisfazione, l'avvio di un rapporto lavorativo. Per ognuno degli utenti è stato previsto un tutoraggio per verificare l'andamento del tirocinio, sostenere i partecipanti nell'impegno proposto, favorire l'inserimento l'azienda ospitante, sostenere il consolidamento delle mansioni apprese durante il periodo di formazione, incentivando così l'inserimento di persone con disabilità all'interno di realtà turistiche produttive.

PARTENARIATO LOCALE

È parte fondamentale del progetto l'attivazione di una rete territoriale costituita da soggetti istituzionali con il coinvolgimento dell'Azienda USL di Rimini e del servizio provinciale di Collocamento Mirato di Rimini, che si sono occupati della segnalazione delle persone a cui proporre l'esperienza del tirocinio, oltre che delle aziende dedite al turismo (Hotel, alberghi, ristoranti, attività stagionali, ecc.). Importante è stato il coinvolgimento delle Associazioni di categoria che si sono proposte come mediatrici fra l'Ente di Formazione e i loro associati per inserire tirocinanti nelle aziende. In seguito sono stati organizzati svariati incontri di sensibilizzazione direttamente con i titolari di hotel, alberghi, ristoranti, bar del territorio interessati ad avere maggiori informazioni sull'iniziativa. Grazie a questi momenti di confronto è venuta a delinearsi una nuova rete, costituita dagli imprenditori turistici, che in prima fila si sono attivati per includere all'interno della propria équipe di lavoro le persone con disabilità.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse finanziarie attivate per il progetto sono state reperite tramite il Fondo Regionale disabili. ASPETTI RILEVANTI Il modello gestionale organizzativo del progetto è strutturato in modo da potere essere replicabile anche in altri territori, cosa che avverrà nell'area dell'Alta Valmarecchia rivolgendosi in questo caso agli esercizi di ristorazione e alle strutture ricettive presenti, in prevalenza agriturismi. Rimane fondamentale anche in questo caso il coinvolgimento delle Associazioni di Categoria e la collaborazione tra i referenti dei servizi socio-sanitari e i referenti del servizio provinciale di Collocamento Mirato di Rimini. Da segnalare l'importanza che hanno avuto i vari momenti di confronto/sensibilizzazione e allo stesso tempo di promozione del progetto per portare maggiore visibilità a quegli albergatori che hanno accettato di partecipare al progetto e per comunicare anche agli altri albergatori la soddisfazione personale riscontrata da entrambe le parti al termine di questa esperienza. Altro elemento di interesse è il passaggio da un approccio formativo per l'occupabilità/occupazione ad una formazione per l'occupabilità/attivazione, riferendosi con quest'ultimo ad una metodologia di sviluppo di apprendimento che sostenga la capacità di ridefinire i propri progetti lavorativi, la ricerca attiva del lavoro e la possibilità di fruizione competente dei canali formali ed informali di incontro tra domanda e offerta. Importante è stata la disponibilità di tutor per l'affiancamento delle persone con disabilità. C'è da segnalare che le mansioni sono state richieste direttamente agli albergatori, e non proposte dal servizio provinciale di Collocamento Mirato, proprio perché l'intento era quello di andare a coprire dei posti effettivamente vacanti e garantire così, nella maggior parte dei casi, che il tirocinio portasse ad una successiva assunzione con contratto di lavoro.



Titolo dell'esperienza: Welcome

Soggetto attuatore: Bolzoni S.p.A.(Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

• Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Piacenza

Ambito territoriale: Casoni di Podenzano (PC)

Settore produttivo: Industria metalmeccanica

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

L'Azienda Bolzoni nasce nel 1945 da Luigi e Livio Bolzoni come produttrice di apparecchi di sollevamento dei carichi e di attrezzature per l'agricoltura. L'azienda è presente su più mercati e nel corso degli anni ha acquisito diverse altre società estere, portando avanti un processo continuo di crescita e di espansione che nel 2001 ha avuto il suo sbocco nella formazione del Gruppo Bolzoni-Auramo. Il Gruppo Bolzoni con sede a Piacenza è costituito da 249 dipendenti, di cui 16 con disabilità o facenti o appartenenti alle categorie protette. Nel 2003 ha ottenuto la Certificazione SA8000 di responsabilità sociale.

CONTESTO E INSERIMENTO

Nel 2003 è iniziata la collaborazione tra l'azienda e il servizio provinciale di Collocamento Mirato della Provincia per l'inserimento di persone con disabilità. L'azienda ha valutato altresì come l'applicazione di un processo chiaro e condiviso con i propri lavoratori sia indispensabile per ottimizzare l'organizzazione del lavoro nel suo insieme. Per questo motivo è stata prevista, anche attraverso la certificazione SA8000, una procedura standardizzata e dettagliata da seguire per ciascun tipo di inserimento lavorativo. Infatti l'azienda nel passaggio da realtà locale artigianale a grande gruppo industriale, si è posta il problema di "ancorare" i valori etici da sempre presenti così da garantirne la trasmissibilità nel tempo, ed è per questo che è giunta alla decisione di perseguire il percorso di certificazione.

Un aspetto tenuto molto in considerazione sia dall'azienda che dal servizio provinciale di Collocamento Mirato è stato quello di far combaciare al meglio le mansioni necessarie con le capacità e le competenze del personale da inserire. Per ogni mansione viene definito, in collaborazione con i responsabili di reparto, un apposito mansionario con la descrizione delle attività da svolgere e il profilo dettagliato delle caratteristiche della persona. Ad oggi sono presenti in azienda 13 persone con disabilità, in maggioranza con disabilità di tipo fisico. Inizialmente queste persone sono state assunte tramite contratto a tempo determinato o contratto di somministrazione e poi dopo un certo periodo di prova, sono state assunte a tempo indeterminato.

PARTENARIATO LOCALE

L'azienda ha forti legami con il territorio ed è in sintonia con i principi della responsabilità sociale. Ha un ottimo rapporto di fiducia e di collaborazione con il servizio provinciale di Collocamento Mirato di Piacenza e ha avviato diverse iniziative a favore del territorio come ad esempio il progetto "Sostieni una classe", con il quale sono stati stanziati fondi per l'acquisto di materiali scolastici e svolte delle iniziative e lezioni nelle classi con personale dell'azienda.

FINANZIAMENTI E COSTI

L'azienda ha svolto gli inserimenti lavorativi con propri finanziamenti.

ASPETTI RILEVANTI

L'ambiente lavorativo è particolarmente favorevole all'inserimento e al supporto delle persone con disabilità inserite. L'idea di fondo che la dirigenza trasmette a tutti i livelli è che la persona con disabilità se posta nelle condizioni adeguate, rappresenta un valore aggiunto per l'azienda, un'opportunità di crescita per il personale e di miglioramento dei rapporti tra colleghi. Per questo motivo l'azienda si è posta come obiettivo, in qualità di testimone diretto, anche quello di sensibilizzare sempre di più il territorio piacentino verso l'inserimento lavorativo di persone con disabilità e nella sua accezione più ampia verso la responsabilità sociale d'impresa.

Un altro aspetto rilevante è quello legato all'importanza riconosciuta al processo standardizzato di inserimento lavorativo valido per tutti i neo assunti presso l'azienda, che a seguito dei miglioramenti apportati tramite il percorso di certificazione, ha determinato conseguenti miglioramenti delle condizioni lavorative, una migliore gestione delle risorse umane influenzando positivamente la produttività dell'impresa e rendendola profittevole e competitiva.

Titolo dell'esperienza: Inserimento di una persona con disabilità psichica

Soggetto attuatore: Telema S.p.A. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Piacenza
- Servizi sociali del Comune di Piacenza

Ambito territoriale: Quarto di Gossolengo (PC)

Settore produttivo: Resistenze elettriche di potenza per applicazioni ferroviarie ed industriali

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Telema S.p.A opera nel campo delle Resistenze Elettriche di Potenza per applicazioni ferroviarie ed industriali. L'azienda è presente su più mercati esteri. Questo consente di garantire il supporto la localizzazione dei prodotti, nonché l'approfondita conoscenza delle applicazioni e delle caratteristiche tecniche dei prodotti che a tali mercati sono destinati. Grazie all'ampia esperienza maturata nel settore elettromeccanico, dal 2009 la società ha esteso la propria attività nell'area delle energie rinnovabili.

CONTESTO E INSERIMENTO

L'azienda, contattata dal servizio provinciale di Collocamento Mirato di Piacenza, dopo aver partecipato anche a dei momenti formativi organizzati dal servizio stesso sul tema dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ha accettato di ospitare per una esperienza di tirocinio un lavoratore con disabilità psichica grave. La persona è stata inserita inizialmente in officina, nel reparto di produzione elementi "EN". Concluso il tirocinio, è stato stipulato un contratto part-time a tempo indeterminato. Nella prima fase si è lavorato soprattutto sul rafforzamento delle sue competenze relazionali ed è stato così affiancato da un assistente sociale incaricato dal Comune. Dopo circa 6-7 mesi, si sono notati i primi sensibili miglioramenti, che poi sono stati continui e costanti. Un forte contributo è venuto dai colleghi di reparto, prevalentemente donne, che lo hanno accolto nel gruppo di lavoro e lo hanno invitato a partecipare anche ad attività extra-lavorative. Grazie ai costanti miglioramenti, la figura dell'assistente sociale si è resa sempre meno necessaria. Tutti i colleghi, ad iniziare dal capo reparto, hanno supportato il lavoratore specialmente nella prima fase di inserimento, fondamentale per la buona riuscita del progetto. Dopo 10 anni di attività lavorativa presso Telema S.p.A., il lavoratore è cresciuto da un punto di vista professionale e inserito con successo dentro l'azienda.

PARTENARIATO LOCALE

Il partenariato di progetto è composto da: il servizio provinciale di Collocamento Mirato di Piacenza e Servizi sociali del Comune di Piacenza. Questi servizi, con il loro atteggiamento proattivo verso le imprese e la loro capacità di matching fra richieste dell'impresa e competenze professionali degli iscritti, hanno facilitato i rapporti tra tutti i soggetti coinvolti e creato una vera e propria rete di collaborazione.

FINANZIAMENTI E COSTI

Le risorse economiche sono state reperite tramite il Fondo regionale e in parte tramite autofinanziamento dell'azienda stessa che ha coperto il costo ore/uomo del personale che ha seguito la formazione della persona inserita.

ASPETTI RILEVANTI

Un primo aspetto di particolare importanza è la rilevanza data al ruolo e alla mansione individuata per la persona inserita, con l'obiettivo di renderla autonoma. L'inserimento lavorativo della persona è andato a buon fine grazie all'impegno dei colleghi ma soprattutto all'importante servizio di sostegno svolto dall'assistente sociale (inizialmente fisicamente molto presente in azienda, poi tramite un contatto telefonico periodico), che ha offerto assistenza e supporto e confronto costante soprattutto alla responsabile di reparto.



Titolo dell'esperienza: Convenzioni con il servizio provinciale di Collocamento Mirato di Forlì-Cesena e con le cooperative sociali

Soggetto attuatore: Technogym Spa (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Forlì-Cesena
- Cooperativa Il Mandorlo

Ambito territoriale: Cesena (FC)

Settore produttivo: Attrezzature per palestre

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

Technogym è un'azienda leader mondiale nella fornitura di prodotti, servizi e soluzioni per il fitness e il wellness. L'azienda oggi impiega circa 2.200 dipendenti, di cui la metà nella sede centrale di Cesena. Ha 14 filiali all'estero, esporta il 90% della propria produzione in oltre 100 paesi, ed ha attrezzato 65.000 centri wellness e oltre 100.000 abitazioni nel mondo. Nel 2012 l'azienda ha inaugurato il Technogym Village, la nuova sede dell'azienda che rappresenta il primo esempio di Wellness Campus al mondo. Il progetto si estende su un'area di 150.000 mq e comprende: centro di ricerca ed innovazione, gli stabilimenti produttivi e un grande wellness center dedicato all'attività fisica, all'interior design ed alla cultura del wellness.

CONTESTO E INSERIMENTO

Technogym, anche per la sua stessa mission, per il suo impegno nel sociale e nel settore del wellness, è attenta alle tematiche relative all'inclusione di persone con disabilità e si caratterizza per il contemporaneo utilizzo di più istituti previsti dalla L. 68/1999 per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Il ricorso all'esonero legato alle difficoltà ad individuare posti di lavoro adeguati a garantire la sicurezza dei lavoratori con disabilità è stato progressivamente ridotto, condividendo con il servizio provinciale di Collocamento Mirato l'obiettivo di raggiungere la completa copertura della quota d'obbligo. Ad oggi, la situazione è la seguente: le persone con disabilità assunte in quota d'obbligo sono 47 unità; le persone con disabilità in forza sono 19; i posti in esonero sono 9; le assunzioni sulla base delle convenzioni dell' art. 11 L.R. 68/1999 sono 16 e le assunzioni sulla base delle convenzioni ex art. 22 L.R. 17/2005 sono 3.

In particolare:

- è stata attivata una convenzione con l'Amministrazione Provinciale che consente l'inserimento graduale di persone con disabilità (4 all'anno per 4 anni), permettendo così una più attenta gestione dei nuovi ingressi e facilitando una adeguata integrazione con l'organizzazione aziendale;
- sono state stipulate convenzioni con cooperative sociali a cui sono stati affidati alcuni servizi aziendali (gestione del verde, pulizie, ambiente, ecc.) che hanno permesso l'assunzione di almeno 3 persone direttamente da parte delle cooperative coinvolte. Questa modalità garantisce l'inserimento in un contesto compatibile e particolarmente specializzato nell'accoglienza delle persone con disabilità;
- è attivo un costante rapporto tra l'area di ricerca e selezione e il servizio provinciale di Collocamento Mirato. L'ufficio preposto valuta ogni giorno numerosi CV, effettua colloqui e invia regolarmente al servizio provinciale report che facilitano la collaborazione tra i due uffici e permettono l'approfondimento delle aspettative e delle possibilità di inserimento delle persone intervistate. Technogym collabora inoltre con enti formativi come l'EnAIP di Cesena per l'avvio di tirocini d'inserimento finalizzati ad eventuali successive assunzioni. Infine, al momento è attiva una procedura di riconoscimento di disabilità per una persona sopraggiunta nel corso di rapporto di lavoro. Con riferimento a questa persona l'azienda si è impegnata a modificare le mansioni originarie, nel rispetto dell'esperienza e della professionalità acquisita e in coerenza con la riduzione delle capacità lavorative e di creare una postazione di lavoro ad hoc, facilitando l'operatività della persona, compatibilmente con le sue attuali necessità.

PARTENARIATO LOCALE

La collaborazione è stata attivata in particolare con la Cooperativa Il Mandorlo di Cesena, rispettando anche i tempi necessari alla cooperativa stessa per la pianificazione delle sue attività per la fornitura dei servizi richiesti.

FINANZIAMENTI E COSTI

I finanziamenti sono stati di natura regionale per quel che ha riguardato i vari tirocini attivati.

ASPETTI RILEVANTI

L'obiettivo aziendale è quello di curare e facilitare l'inserimento rispettando sempre quelle che sono anche le esigenze aziendali. Per fare ciò, l'azienda alle volte si attiva anche autonomamente, ad esempio attraverso l'uso del proprio database, anche al fine di sopperire alcune mancanze presenti nei CV e/o nei prospetti informativi dei candidati. Altro aspetto problematico, relativo alle mansioni di segreteria e amministrazione è l'elevata qualificazione che un'azienda di questo tipo necessita (ad esempio conoscenza della lingua inglese) a fronte del profilo relativamente basso delle candidature che spesso sono inviate. Dove è stato possibile l'azienda si è attivata per una riorganizzazione dell'attività a seconda delle necessità delle persone inserite adeguando anche l'ambiente di lavoro. La riorganizzazione diviene più complessa nelle aree di produzione in quanto si tratta di una catena di attività correlate, ma in generale vi è notevole attenzione da parte di chi si occupa di organizzazione aziendale per favorire l'inserimento.

Titolo dell'esperienza: Convenzioni provinciali per assolvimento obbligo assunzioni obbligatorie mediante commesse a cooperative sociali

Soggetto attuatore: Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A. (Azienda in obbligo)

Soggetti coinvolti:

- Servizio provinciale di Collocamento Mirato di Forlì-Cesena
- Cooperativa sociale CILS di Cesena – Cooperativa per l'Inserimento Lavorativo e Sociale
- ANFFAS – Associazione nazionale Famiglie di persone con disabilità intellettiva e/o relazionale
- Fondazione EnAIP di Cesena

Ambito territoriale: Cesena

Settore produttivo: Credito

PRESENTAZIONE SOGGETTO ATTUATORE

La Cassa di Risparmio di Cesena ha conosciuto il suo maggiore sviluppo a partire dagli anni '50, contribuendo allo sviluppo economico della propria zona di operatività e segnatamente del comprensorio cesenate. Le dipendenze sono via via aumentate sino ad un centinaio di sportelli. Gli investimenti economici dell'Istituto si sono indirizzati, in particolare, ai settori trainanti del comprensorio (artigianato e piccola impresa, agricoltura, esportazione ortofrutticola, turismo, edilizia abitativa, calzaturiero).

CONTESTO E INSERIMENTO

Come azienda, la Cassa di Risparmio di Cesena si distingue per una sensibilità verso l'inserimento delle persone con disabilità, grazie innanzitutto ad un orientamento culturale che caratterizza la direzione stessa, che a cascata ha contaminato anche i vari livelli aziendali. L'impresa, infatti, non solo ha sempre rispettato gli obblighi di legge, ma è andata anche oltre il numero delle assunzioni richieste. Ad oggi, le persone con disabilità inserite, fra assunzioni dirette e convenzioni ai sensi dell'art.22 L.R. n.17/2005, sono 44 su 726 dipendenti. La prima sperimentazione nel ricorso alla convenzione ha riguardato il servizio di contazione denaro, con l'intento originario di coinvolgere anche altre banche, che poi però non sono state disponibili. È invece stata attivata una commessa nel settore della stamperia. Il progetto prosegue tuttora, anche se attualmente, essendo l'azienda oltre la soglia di ottemperanza vengono a mancare i requisiti per il rinnovo di questi contratti tramite la convenzione provinciale. Nonostante ciò, l'azienda ha proceduto con convenzioni normali con la cooperativa CILS, subappaltando anche il settore delle spedizioni e della pulizia. Le persone sono inserite con contratti a tempo indeterminato part-time. Ove necessario, la Cassa di Risparmio si è anche fatta carico dell'acquisto di strumentazione idonea per consentire alla persona con disabilità di svolgere una determinata mansione, adottando il posto di lavoro. All'interno dell'azienda sono inseriti anche alcune persone con disabilità gravi che necessitano di un costante supporto. In questi casi il tutor aziendale che affianca le persone nella formazione è solitamente il responsabile diretto. La ricerca di nuovo personale da inserire si svolge, oltre che attraverso la selezione dei CV che pervengono all'impresa, di frequente tramite il servizio provinciale di Collocamento Mirato che invia segnalazioni di persone alla ricerca di lavoro.

PARTENARIATO LOCALE

La Cassa di Risparmio ha instaurato una relazione proficua con la Cooperativa CILS di Cesena a cui ha affidato diversi suoi servizi accessori (spedizioni, pulizie, reception) tramite convenzioni attraverso il servizio provinciale del Collocamento Mirato di Forlì-Cesena. Inoltre attraverso il rapporto di collaborazione venutosi a creare con l'Ente pubblico, la Cassa si è resa disponibile in prima persona a promuovere la comunicazione sul tema delle Convenzioni provinciali per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità sul territorio, finanziando e partecipando attivamente ad alcuni spot andati in onda sulle reti televisive del territorio, progetto portato avanti dal 2010 al 2012.

FINANZIAMENTI E COSTI

L'azienda ha usufruito delle agevolazioni del Fondo regionale per i tirocini formativi derivanti dalle convenzioni con la cooperativa. I costi invece legati alla formazione e all'eventuale adattamento della postazione di lavoro sono stati sostenuti interamente dalla Cassa di Risparmio.

ASPETTI RILEVANTI

La Cassa di Risparmio ha attivato una campagna comunicativa con l'obiettivo di stimolare le PMI della Provincia a fare ricorso ai vari strumenti disponibili per l'inserimento di persone con disabilità. In Accordo con il servizio provinciale, la Cassa di Risparmio ha finanziato la divulgazione informativa sulle modalità di accesso alle convenzioni provinciali attraverso uno spot e alcuni interventi televisivi presso reti locali. Inoltre la banca, con il servizio provinciale dedicato al collocamento mirato, ha promosso un'iniziativa per la consulenza alle imprese sulle procedure amministrative legate all'inserimento di persone con disabilità, coinvolgendo anche le rappresentanze dei datori di lavoro.



CAPITOLO 4

Considerazioni emerse dall'analisi della prima raccolta di esperienze significative

4.1 Alcune considerazioni generali

Il processo di ingresso in un contesto lavorativo e di integrazione avviene tenendo conto contestualmente delle caratteristiche ed esigenze del soggetto e delle caratteristiche ed esigenze dell'azienda: da una parte quindi la persona che deve affrontare il compito di poter rispondere alla domanda "dove sono?", di capire "come vanno le cose" in quel dato ambiente, di apprendere le modalità di azione più efficaci in quella situazione; dall'altra l'organizzazione che deve riuscire a socializzare i nuovi membri al sistema di regole, valori e pratiche vigenti e di trovare loro la collocazione più adatta nella struttura produttiva.

Questo processo di adattamento, che porta all'individuazione del posto giusto e non aggiuntivo o speciale, richiede di essere accompagnato dalla riflessione e dalla (ri)composizione dei diversi punti di vista. Deve poter contare quindi sulla pazienza di tempi, più lunghi e diversi da quelli che contraddistinguono modelli organizzativi centrati unicamente sull'efficientismo, che rendono possibile l'interazione del singolo con gli altri e, attraverso quest'ultima, l'imparare a lavorare ovvero l'essere in grado di introiettare il ruolo lavorativo.

È necessario quindi che il sistema produttivo, l'organizzazione siano caratterizzati da flessibilità, intesa come capacità di permettere movimento, accogliere cambiamento e favorire una comunità creativa composta da punti di vista diversi. Questo non solo per la buona riuscita di percorsi di inclusione e integrazione, ma anche da un punto di vista strettamente di sopravvivenza e convenienza dell'azienda stessa, come emerso dalle esperienze di alcune delle realtà esplorate quando affermano di aver scoperto degli strumenti, un modello, utili anche in altre situazioni impreviste o problematiche.

Infatti, come ricordano studiosi di organizzazioni complesse e comunità di pratiche⁴, un sistema complesso che si basa su un'unica variabile, un unico paradigma culturale, come ad esempio i modelli interessati ai soli processi di efficienza ed efficacia, si priva degli strumenti e delle risorse che nel confronto con queste due categorie sembrano inutili o dannosi, ma che invece possono in altre circostanze o di fronte a variazioni e imprevisti consentire la messa a punto di strategie nuove e migliori. In altri termini un'organizzazione chiusa, caratterizzata da rigidi schemi interpretativi e fatta da "tutti competenti uguali", oltre che essere ridondante e quindi poco economica, rispetto a sistemi di cognizione distribuita, è fragile e non sopravvive. Infatti, un sistema produttivo che avverte come minaccia alla propria struttura qualsiasi elemento che non rientra nei suoi fissi parametri, sprecherà, non essendo in grado di attribuirgli valore e renderlo produttivo, un importante patrimonio di risorse umane.

La cura invece di questo capitale umano, attraverso diversi strumenti di mediazione, orientamento e comunicazione (come ad esempio quelli offerti da Servizi e aziende, o oggetto delle proposte che seguiranno), garantisce effetti benefici al dipendente e all'organizzazione: il primo trarrà vantaggio dal percepire il ruolo lavorativo che gli è stato affidato come vero, utile ed in collegamento con quello degli altri colleghi; l'azienda si assicurerà la presenza di personale motivato e competente in grado, proprio perché non recluso in ruoli marginali o inutili, di contribuire al raggiungimento degli obiettivi fissati e al miglioramento del processo produttivo.

La necessità, per un'organizzazione, di non dotarsi di modelli di riferimento basati unicamente sugli indicatori di efficienza ed efficacia non significa però non avere consapevolezza delle esigenze di razionalità organizzativa e strumentale che in ogni caso, non solo quindi

4 Breve bibliografia a riguardo:

- Alleruzzo G. (2004), *L'impresa meticcica. Riflessioni su no-profit ed economia di mercato*, Trento, Erickson.
- Wenger E. (1998), *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Zuccheromaglio C. (2004), *Vygotskij in azienda. Apprendimento e comunicazione nei contesti lavorativi*, Roma, Carocci.

nell'attuale momento storico-economico, sono caratteristiche di realtà produttive di beni o servizi e necessarie al loro funzionamento, e di come l'avvio di processi inclusivi all'interno di tali meccanismi non sia immediatamente spontaneo o privo di difficoltà⁵. Occorre cioè non assecondare il luogo comune secondo il quale tutto ciò che aumenta l'efficienza deve essere necessariamente causa di infelicità, così come non è vero che tutto ciò che aumenta il livello di felicità deve produrre inefficienza⁶.

È vero, infatti, che contesti di lavoro anche opposti in termini organizzativi possono essere ugualmente inclusivi se considerati in relazione alle caratteristiche soggettive delle persone con disabilità inserite: un'organizzazione fortemente strutturata, che prevede una chiara divisione delle funzioni e dei compiti, anche gerarchicamente, può risultare favorevole per soggetti che hanno bisogno di contenitori identitari, normati e stabili; viceversa organizzazioni più flessibili, caratterizzate da un lavoro cooperativo, possono rappresentare il contesto di inserimento più adatto per chi necessita di rapporti significativi e personalizzati con figure di riferimento in grado di accompagnare e sostenere anche dal punto di vista relazionale⁷.

È quindi nella combinazione equilibrata delle due dimensioni (razionalità organizzativa e felicità umana) che si possono costruire processi inclusivi capaci di integrare aspetti prestazionali, che rispondono a richieste di razionalità economica con gli aspetti psico-sociali, che depongono a favore della soggettiva soddisfazione e del senso di appartenenza ad un gruppo di lavoro organizzato⁸. Organizzazioni che riescono a dare risposta a questo compito di equilibrio, che considerano le risorse umane come fattore centrale per raggiungere i propri obiettivi, e che riescono a tenere basso il rischio di frustrazione e alienazione, aumentando invece il livello di soddisfazione lavorativa, sono destinate ad essere le più efficienti e competitive. Confrontando le esperienze delle realtà intervistate e raccogliendo la conoscenza che i diversi servizi di collocamento mirato hanno del territorio rispetto agli elementi che dispongono all'incontro con la diversità e sono facilitanti l'inclusione, è emerso ed è stato confermato come a livello di macrosetting, ovvero della cultura, dei valori di riferimento, degli atteggiamenti che caratterizzano un'azienda nei confronti di questi temi, siano centrali l'orientamento e le disposizioni di dirigenti e responsabili⁹. Superata però la fase di accesso all'organizzazione è nell'area del microsetting, costituita dal gruppo dei colleghi di lavoro e dalla possibile figura di un tutor/referente, che può realizzarsi il passaggio dall'inserimento all'inclusione. Infatti il punto mediano di intersezione tra macro dimensione aziendale e micro dimensione soggettiva, costituito dal gruppo di lavoro di appartenenza e dal contesto più ristretto del reparto/ufficio nel quale la persona si colloca, configura elettivamente il luogo simbolico, comunicativo, relazionale, prestazionale, di coinvolgimento emotivo ed esperienziale, dove si possono attivare investimenti motivazionali, supporti, reciprocità adattive, apprendimenti e identificazioni inclusive¹⁰. Quindi è particolarmente importante nei contesti lavorativi che l'individuo impari non tanto nozioni astratte e decontestualizzate, ma piuttosto pratiche di lavoro, ruoli sociali e comportamenti comunicativi rilevanti e strategici in quello specifico contesto. In questa prospettiva hanno importanza le risorse a disposizione: i media, gli artefatti cognitivi, gli strumenti tecnici e tecnologici, le altre persone, le loro pratiche preesistenti e i loro legami sociali. Tutti quegli aspetti che costituiscono appunto un sistema di attività lavorativa.

Sono emerse alcune parole chiave trasversali alle pratiche conosciute in questa fase sperimentale e che possono guidare le diverse proposte di percorsi di inclusione lavorativa.

5. cfr. Callegari L. (2010), Aziende solidali e lavoratori disabili. Quando le strutture organizzative sono prossime alle persone, Bologna, A.I.L.e.S. Associazione per l'Inclusione Lavorativa e Sociale, pp. 23-26.

6. Callegari L., 2010, p. 24.

7. cfr. Callegari L., 2010, pp. 77-79.

8. Callegari L., 2010, p. 25.

9. cfr. Callegari L., 2010, pp. 52-54.

10. Callegari L., 2010, p. 64.



La prima è riconoscimento. Chiunque deve soddisfare un bisogno di appartenenza che confermi la propria costruzione e il proprio vivere un'identità personale e professionale adulta. Spesso nei confronti di soggetti con disabilità, immigrati o in situazione di disagio il pregiudizio nei confronti della diversità gioca contro un reale riconoscimento. La persona viene considerata unicamente attraverso schemi che ne marciano le mancanze, di risorse, di strumenti, di competenze, e perde così le sue caratteristiche peculiari e individuali. Anche il linguaggio, verbale e non, è molte volte indizio di questo modo di non riconoscere, ma di chiudere in categorie: ad esempio ci si rivolge alla persona con disabilità usando un linguaggio infantile o ad una persona immigrata usando immediatamente il "tu" invece del "lei". Il riconoscimento dell'altro inoltre significa, pur essendo disponibili e pronti a rispondere alle richieste, la capacità di mantenere anche un atteggiamento posizionale, di restare nel proprio ruolo, rendendo chiare le reciproche responsabilità. Questo significa per l'organizzazione pensare che la persona ricopre un posto vero, quale che sia la sua condizione di disabilità, e quindi aspettarsi che faccia e sappia fare. Il riconoscimento ha infine anche un ulteriore aspetto che è quello da parte del lavoratore di capire l'organizzazione e sapere che comporta un sistema di regole e una gerarchia intesi come necessità non di autorità, ma di autorevolezza per dare senso e strutturare legami.

Il ruolo, la seconda parola che ci interessa, è definito e comunicato dall'intrecciarsi di queste due forme di riconoscimento. Avere la possibilità di poter entrare e partecipare ad un contesto di lavoro, di non rimanervi lontani o esclusi, permette di fare proprie le regole che ne sostengono la struttura e di imparare ad operare continui adattamenti, svolgendo attività di senso, collegate a quelle degli altri, e di cui si è responsabili.

Il senso di utilità e di partecipazione ad un processo produttivo attivano la terza parola, ovvero la motivazione fattore indispensabile per la buona riuscita non solo di percorsi di inclusione lavorativa, ma di qualsiasi progetto che intende accompagnare un soggetto alla conquista di una cittadinanza attiva. La motivazione passa per la possibilità di collegare la propria storia di vita con le occasioni del presente in una prospettiva di cambiamento per il futuro. Significa poter aver chiare le aspettative dell'organizzazione e saperle integrare con le proprie, all'interno di un sistema fatto di ruoli differenziati e competenze diverse finalizzato al raggiungimento di un obiettivo comune.

Il lavoro di indagine condotto nelle 18 imprese e cooperative sociali individuate, fa emergere, per ogni ambito di analisi, considerazioni utili per rivisitare e rafforzare l'efficacia della programmazione e degli indirizzi regionali in materia.

Rispetto all'ambito dell'azienda e del processo di inserimento

Il primo repertorio regionale sulle buone pratiche rappresenta in modo abbastanza compiuto il tessuto socio-economico della regione. Vi sono presenti infatti aziende di diverse dimensioni rientranti nell'obbligo di assumere persone con disabilità ex L. 68/99, imprese non in obbligo e cooperative sociali, soggetti economici pertanto con mission diverse.

Per quanto riguarda le aziende sono emersi come fattori cruciali per lo sviluppo di nuove modalità di inclusione lavorativa:

- un'attenzione specifica al tema della disabilità da parte della dirigenza, dovuta ad esperienze personali, a contatti diretti con persone o associazioni che agiscono nell'area della disabilità;
- un atteggiamento di fiducia e di collaborazione con il servizio di collocamento mirato delle Province.

Pur a fronte di specificità territoriali e/o aziendali, si rintracciano inserimenti di successo soprattutto nelle aziende profit quando ricorrono alcuni elementi peculiari, quali:

- l'affiancamento dell'impresa nei colloqui di preselezione da parte dei responsabili dei servizi di collocamento delle Province;
- un'adeguata definizione del profilo professionale, delle competenze e delle mansioni ricercate dall'impresa;
- una ricognizione puntuale delle varie posizioni lavorative che possono essere ricoperte dalla persona con disabilità selezionata;

- un intervento mirato sul contesto lavorativo, con il coinvolgimento dei colleghi di lavoro della persona con disabilità;
- un'adeguata formazione del lavoratore.

Per quanto riguarda invece le cooperative sociali gli elementi strategici da sottolineare sono:

- la capacità di diversificare i settori di attività;
- la funzione di cerniera tra i servizi territoriali sociali e socio-sanitari, le aziende profit e l'associazionismo.

Rispetto all'ambito della persona con disabilità

Gli aspetti che emergono come centrali sono quelli relativi all'acquisizione non solo di competenze di tipo tecnico-professionale, ma anche sociali, relazionali e trasversali che hanno ricadute positive sull'autonomia della persona.

È emerso più volte come il processo di acquisizione di competenze, la soddisfazione e il senso di appartenenza ad una organizzazione aziendale si rafforzino altresì nel ricoprire un ruolo e una funzione in cui riconoscersi professionalmente.

Rispetto all'ambito del contesto esterno

I principali risultati emersi rispetto alla dimensione del contesto esterno sono relativi a:

- sensibilizzazione del territorio tramite lo sviluppo di attività promozionali, di animazione, divulgazione delle informazioni portate avanti dai diversi attori locali, dalla cui collaborazione è nata una pratica significativa;
- l'opportunità di coinvolgimento di aziende afferenti a settori produttivi tradizionalmente marginali rispetto ai processi di inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità;
- collaborazione sinergica fra il settore del profit e quello del non profit, in cui la cooperazione sociale possa svolgere una funzione prevalente nel rafforzamento delle competenze professionali e trasversali del lavoratore con disabilità, in modo tale da favorire un suo successivo inserimento nelle aziende profit (azienda di transizione).

Rispetto all'ambito della sostenibilità e riproducibilità

Nell'ambito della sostenibilità e riproducibilità dell'esperienza i valori che emergono sono:

la possibilità di incorporare nell'azienda attività precedentemente esternalizzate in quanto vantaggiose in termini di reddito aziendale;

acquisizione di strumenti e capacità da parte dell'azienda che la mettono in grado di affrontare più adeguatamente eventuali criticità in termini sia produttivi che relazionali (maggiore flessibilità organizzativa e procedurale, maggiore capacità di ascolto e di leggere il contesto).

4.2 Alcune proposte per la prossima programmazione

Sulla base di quanto emerso dall'indagine, si presentano alcune proposte da recepire nella prossima programmazione delle linee di indirizzo del Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con Disabilità.

L'obiettivo è in via prioritaria di:

- sostenere e accompagnare le imprese che già ottemperano all'obbligo per aumentare i posti riservati ai lavoratori con disabilità oltre la quota prevista dalle norme;
- ampliare le opportunità d'inserimento nelle imprese non soggette all'obbligo;
- rafforzare il ruolo della cooperazione sociale nella sua funzione primaria di formazione on the job delle competenze dei lavoratori per garantire poi una più agevole transizione verso l'impresa profit.

Sarà pertanto necessario:

- rafforzare e promuovere la co-progettazione tra gli attori del Collocamento Mirato: le imprese, i servizi pubblici, la cooperazione sociale, gli enti di formazione;
- sviluppare nuovi strumenti per facilitare l'ingresso e l'inclusione dei lavoratori con disabilità in azienda;



- garantire la continuità degli sgravi all'assunzione e degli incentivi alla stabilizzazione derivanti dal Fondo nazionale e dal Fondo regionale per il lavoro delle persone con disabilità;
- promuovere campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale delle imprese che garantiscano buoni risultati quantitativi e qualitativi sul piano occupazionale.

Nello specifico, nell'ambito dei servizi per facilitare l'inserimento e la permanenza in azienda del lavoratore con disabilità si può prevedere la creazione di un servizio di post-inserimento nell'ambito del collocamento mirato.

I servizi che si occupano dell'inclusione lavorativa, nelle fasi successive all'assunzione e all'inserimento lavorativo, possono svolgere una funzione importante per le aziende. Pur se i comportamenti prevalenti dei soggetti economici in questi anni hanno richiesto e utilizzato i servizi solo nei momenti di emergenza, di problematicità acuta nelle relazioni con il lavoratore con disabilità, soprattutto se di tipo psichico e intellettuale, i servizi possono costituire un importante riferimento costante per le imprese.

Si tratta di promuovere un "partenariato" tra i servizi e le imprese per garantire il ricorso a competenze specialistiche di tipo sociale e socio-sanitario per gestire e risolvere situazioni problematiche nel corso del rapporto di lavoro.

Su richiesta dell'azienda e/o del lavoratore, le diverse competenze professionali operanti presso il servizio possono intervenire per garantire il rafforzamento delle relazioni professionali e interpersonali nel contesto lavorativo, sia in fase di accoglienza del lavoratore con disabilità sia nelle fasi successive.

Il tutor aziendale rappresenta una figura chiave per un buon inserimento lavorativo e può essere sostenuto nell'esercizio di questa competenza con brevi moduli formativi utili a condividere le caratteristiche socio-sanitarie e professionali del lavoratore e le potenziali problematiche che potrebbero insorgere.

Nell'ambito del servizio si può prevedere un punto di ascolto e supporto al lavoratore e all'azienda; può fornire così una prima risposta e garantire l'attivazione dei servizi, degli strumenti e delle competenze specialistiche per fronteggiare i bisogni che emergono (quali colloqui con esperti, affiancamenti con tutor, mediazione, sopralluoghi, ecc.)

Per la promozione e la diffusione delle buone prassi si prevede di investire sui seguenti ambiti:

Pubblicizzazione della rete delle prassi significative nelle imprese

Nell'indagine è emerso come uno degli strumenti migliori di sensibilizzazione e diffusione delle conoscenze sulle modalità più efficaci d'inclusione lavorativa delle persone con disabilità sia il racconto diretto da parte delle imprese che hanno già avviato percorsi ed esperienze efficaci. È pertanto utile portare a conoscenza le testimonianze tramite processi di animazione territoriale.

Formazione e comunicazione sulla L.68/99

Programmare un piano di formazione e informazione soprattutto sul sistema degli incentivi e delle opportunità. Si tratta inoltre di rendere evidenti il sistema delle convenienze connesso all'istituto della convenzione previsto all'art. 11 della L. 68/99 o all'art. 22 della L.R. 17/05.

Creazione di un logo regionale di qualità sociale della impresa inclusiva da affiancare a quelli esistenti a livello provinciale

In alcune Province, nell'ambito del collocamento mirato sono stati creati dei loghi di qualità sociale delle imprese che favoriscono l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. Tale esperienza può essere estesa a livello regionale per dare risalto e riconoscimento alle aziende responsabili, nell'ambito di un programma ampio di animazione territoriale e diffusione delle informazioni sul collocamento mirato.



ASSESSORATO SCUOLA, FORMAZIONE PROFESSIONALE
UNIVERSITÀ E RICERCA, LAVORO