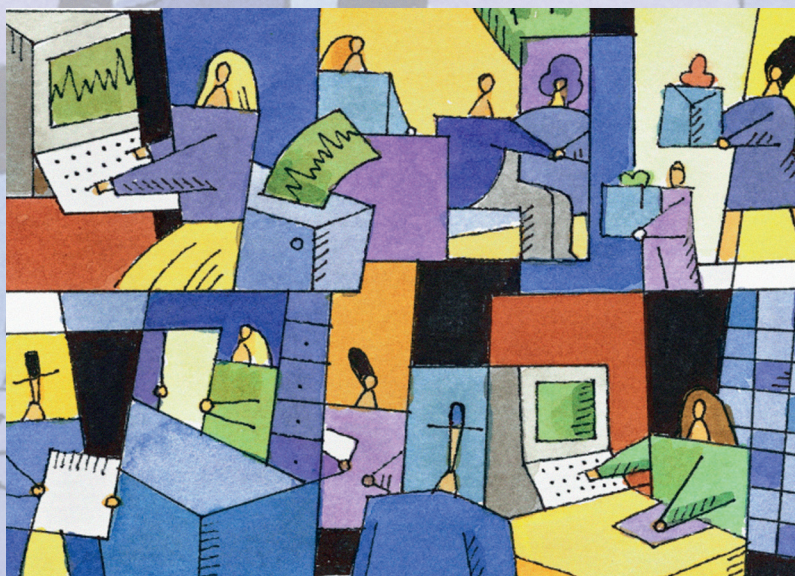
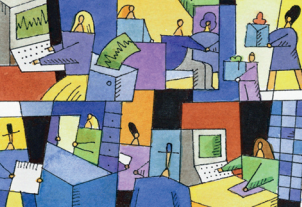




**Un primo repertorio
di pratiche aziendali
significative sull'inclusione
lavorativa delle persone
con disabilità
in Emilia-Romagna**





L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Sintesi del rapporto di monitoraggio

Regione Emilia-Romagna - Servizio Lavoro

Viale Aldo Moro 38, 40127 Bologna

Tel. 051 5273864/3893 - Fax 051 5273894

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

confdislavoro@regione.emilia-romagna.it

Premessa

La Legge n. 68 del 1999 rappresenta uno strumento di tutela e, come espresso all'articolo 1, di promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Il principio normativo, per trovare la sua piena attuazione, comporta che siano ricercate e applicate soluzioni organizzative nelle imprese che favoriscano l'adattamento e l'incontro tra le esigenze professionali e socio-sanitarie della persona e quelle del contesto lavorativo di riferimento, con il sostegno e la messa in campo di azioni e iniziative promossi dalla Provincia e dalla rete degli Enti locali, dell'Associazionismo e del Terzo settore.

Sulla base delle decisioni assunte congiuntamente dalla Regione e dalle associazioni delle persone con disabilità rappresentate nella Consulta regionale prevista dalla Legge Regionale n. 29/97, è stato istituito nell'ottobre 2012 il gruppo di lavoro preparatorio della seconda Conferenza 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 rappresentati, oltre alla Consulta regionale, il Terzo settore e le Parti sociali. La sua finalità è di individuare strumenti volti ad accrescere, incentivare e sostenere l'inserimento lavorativo nelle imprese sia soggette sia non soggette all'obbligo di assunzione di persone con disabilità, facendo leva sul concetto di responsabilità sociale che assuma l'inclusione tra i valori della cultura d'impresa, rendendola anche in tal senso un attore dello sviluppo territoriale.

Nello specifico, il focus del lavoro è stato quello di individuare e promuovere strumenti e azioni nell'ambito dei processi di programmazione e di indirizzo regionali che:

- supportino le aziende nell'adempimento degli obblighi di legge, non solo nelle fasi iniziali di inserimento al lavoro, ma anche nelle fasi successive per garantire continuità e permanenza del lavoratore in azienda;
- incentivino l'inserimento lavorativo oltre le quote d'obbligo nelle imprese con più di 15 dipendenti, così come nelle aziende non soggette all'obbligo di legge;
- valorizzino e sostengano la cooperazione sociale nella sua funzione di rafforzamento delle competenze professionali del lavoratore con disabilità e di promotore della sua transizione verso l'impresa profit;
- facilitino e favoriscano l'autoimprenditorialità per le persone con disabilità.

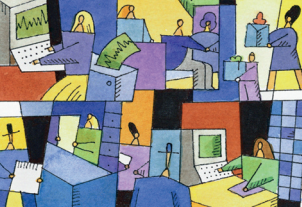
Tali obiettivi sono stati ulteriormente declinati dal gruppo di lavoro nella:

- individuazione e raccolta di un primo repertorio di pratiche significative;
- valutazione degli aspetti organizzativi legati alle prassi raccolte, in termini di innovazione, trasferibilità e diffusione;
- messa a punto di indicazioni per l'elaborazione degli indirizzi regionali del prossimo triennio di programmazione.

Con l'assistenza tecnica di ERVET, gli strumenti messi a punto dal gruppo di lavoro per l'esplorazione e la raccolta delle buone pratiche sono stati:

- una griglia di valutazione composta da ambiti di indagine, con relativi indicatori;
- un format per la rilevazione e la descrizione della prassi.

A seguito della prima sperimentazione compiuta in sei aziende delle tre province pilota di Parma, Ferrara e Ravenna, in cui sono stati testati la metodologia e gli strumenti per la rilevazione delle buone pratiche, condivisi e validati dapprima con il gruppo di lavoro regionale, si è proceduto con l'indagine nelle restanti sei province. In allegato è riportato l'elenco delle aziende e delle cooperative sociali interessate dalla rilevazione.



Un primo repertorio di pratiche aziendali significative sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Emilia-Romagna

La metodologia individuata per la raccolta delle pratiche significative

Per la raccolta e la valutazione delle prassi aziendali individuate tra le più significative in ogni provincia, sono stati messi a punto due specifici strumenti:

1. una griglia di valutazione, di seguito riportata, finalizzata all'analisi delle esperienze significative a livello territoriale, le cui dimensioni di osservazione sono il frutto del lavoro di confronto e validazione all'interno del gruppo di lavoro regionale. La struttura logica della griglia segue il modello classico di identificazione di ambiti/dimensioni, criteri e indicatori.

Gli ambiti di analisi identificati sono:

- i processi e i risultati;
- l'azienda e il processo di inserimento;
- la persona con disabilità;
- il contesto esterno;
- la sostenibilità e la riproducibilità.

Di seguito sono riportati, per ogni ambito, i criteri e gli indicatori rilevanti.

Ambito 1. Processi e risultati

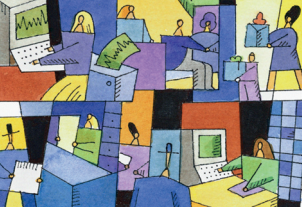
Obiettivo	Criteri	Indicatori
Verifica dei risultati raggiunti e del raggiungimento degli obiettivi	Efficienza del processo in relazione al raggiungimento dei risultati	Progetti strutturati
		Contratti attivati
		Persone coinvolte
		Durata del rapporto di lavoro
		Tipologia di contratti attivati: Contratti 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

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



Un primo repertorio di pratiche aziendali significative sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Emilia-Romagna

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. un format per la rilevazione delle pratiche, riportato in allegato, finalizzato alla descrizione degli elementi caratterizzanti le esperienze aziendali, che presenta pertanto i seguenti ambiti d'analisi:

- nascita e sviluppo del progetto;
- beneficiari e risultati ottenuti;
- la rete dei soggetti coinvolti;
- le risorse finanziarie attivate e i costi sostenuti;
- gli elementi di innovazione e replicabilità;

I prerequisiti in base ai quali sono state identificate le pratiche sono:

- la durata temporale dell'esperienza attivata (in atto da almeno 6 mesi);
- l'identificabilità e la possibilità di quantificare i risultati ottenuti;
- la 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 dei rapporti fra i soggetti coinvolti.

Considerazioni emerse dall'analisi della prima raccolta di pratiche aziendali significative

Il lavoro d'indagine condotto nelle diciotto imprese e cooperative sociali individuate per sperimentare e testare una metodologia condivisa con gli attori sociali di riferimento della Regione Emilia-Romagna nel campo dell'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, fa emergere, per ogni ambito d'analisi, considerazioni utili per rivisitare e rafforzare l'efficacia della programmazione e degli indirizzi regionali in materia.

1. 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 Legge n. 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.

2. Rispetto all'ambito della persona con disabilità

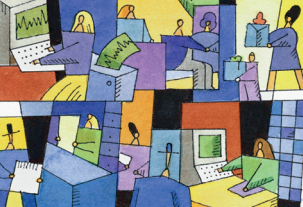
Gli aspetti che emergono come centrali sono quelli relativi all'acquisizione non solo di competenze di tipo tecnico-professionale, ma anche sociali, relazionali e trasversali che hanno ricadute positive sull'autonomia della persona.

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.

3. 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;



Un primo repertorio di pratiche aziendali significative sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Emilia-Romagna

- 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).

4. 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).

Alcune proposte per innovare 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 intellettivo, 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.

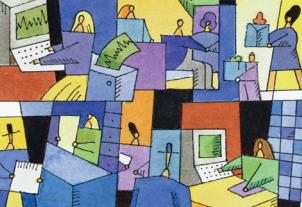
Su richiesta dell'azienda e/o del lavoratore, le diverse competenze professionali operanti presso il servizio possono intervenire per garantire il rafforzamento delle relazioni professionali e interpersonali nel contesto lavorativo, sia in fase di accoglienza del lavoratore con disabilità sia nelle fasi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

- Pubblicizzare la 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 Legge n. 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 Legge n. 68/99 o all'art. 22 della Legge Regionale n. 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.



Un primo repertorio di pratiche aziendali significative sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Emilia-Romagna

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 e industriali
Forlì-Cesena	Technogym S.p.A.	Attrezzatura per le palestre
Forlì-Cesena	Cassa di Risparmio di Cesena S.p.A.	Credito





ASSESSORATO SCUOLA, FORMAZIONE PROFESSIONALE
UNIVERSITÀ E RICERCA, LAVORO